



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del
Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Rafael Félix Arones Cahua

ASESOR:

Mgtr. Eliana Soledad Castañeda Núñez

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control Administrativo

PERÚ - 2017

Página de Jurado

Dra. Galia Lescano López

Presidente:

Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela

Secretario:

Mgtr. Eliana Castañeda Núñez

Vocal:

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi padre por haberme inculcado el desarrollo constante en mi vida profesional; a mi madre que desde el cielo me transmite la energía de su amor para afrontar las adversidades.

A mi esposa por su apoyo, paciencia y comprensión, a mis queridos hijos y nietos a quienes con el logro alcanzado deseo transmitirles el ejemplo de que nunca será tarde cuando se propongan nuevos retos en sus vidas.

A mis preciados hermanos quienes de una u otra forma contribuyeron a mi formación profesional; a mi hermano Genaro en el cielo, a quién extraño desde su inesperada partida.

Agradecimiento

A los docentes de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por sus valiosos aportes, su comprensión y por haber aclarado muchas de mis dudas durante el desarrollo como estudiante maestría.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme continuar con el progreso académico, que tanto necesitamos todos los profesionales, y deseamos seguir avanzando.

De manera especial, a mi asesora Mgtr. Eliana Soledad Castañeda Núñez, por su desmedido apoyo y orientación, pues ello ha sido decisivo para el desarrollo del presente trabajo de investigación, por su paciencia y por todo el apoyo recibido, desde que inicié el presente estudio, sobre todo por su amistad.

A mis compañeros de aula por sus aportes y sugerencias para mejorar esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rafael Félix Arones Cahua, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 21478833, con la tesis titulada “Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 30 de julio del 2016

Firma.....

Rafael Félix Arones Cahua
DNI N° 21478833

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Universidad César Vallejo: cumpliendo con las normas y disposiciones de esta casa superior de estudios, para optar el Grado de Magister en Gestión Pública pongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulada “Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016”.

El presente trabajo es el resultado del reconocimiento previo de la situación problemática, en cuanto se refiere a la aplicación del problema antes mencionado. Se considera que el estudio constituye un valioso aporte para mejorar la comprensión del nivel de cumplimiento de las normas dispuestas por el Código de Ética del servidor público dado hace 14 años.

Por lo mismo, consta de cuatro capítulos, el primer capítulo está referido a los antecedentes de la investigación, luego la fundamentación teórica, y a partir de ello el planteamiento del problema de investigación, la formulación de los objetivos. El segundo capítulo aborda el marco metodológico del estudio y comprende, la formulación y operacionalización de la variable, toma de decisiones, la metodología de investigación, el tipo y diseño de estudio, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos

En el tercer capítulo se presentan los resultados del estudio, y en el cuarto capítulo se presenta la discusión de dichos resultados. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias y apéndices, entre ellos, la matriz de consistencia, los instrumentos utilizados, la base de datos entre otros.

El autor.

Índice de contenido

	Página
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes Internacionales.	14
1.1.2 Antecedentes Nacionales.	15
1.2 Fundamentación teórico científico de la Ética	17
Teoría filosófica:	20
Teorías éticas	25
Teorías deontológicas	26
Teorías teleológicas	26
Definición de Ética Pública	27
Dimensiones de Ética Pública	27
Principios de la función pública	28
Deberes de la función pública	30
Prohibiciones éticas del servidor público	31
Importancia del cumplimiento del Código de Ética	33
La Ley como mandato jurídico	34
Concepto de ética pública	35
Concepto de funcionario público	36
Definición de corrupción	39
Causa de la corrupción	40
1.3 Justificación	42
1.3.1 Justificación teórica	42
1.3.2 Justificación metodológica	42
1.3.3 Justificación práctica	42
1.4 Problema	43

1.4.1 Problema general	44
1.4.2 Problemas específicos	44
1.5 Objetivos	44
1.5.1 Objetivo general	45
1.5.2 Objetivos específicos	45
II. Marco Metodológico	46
2.1 Variable	47
Ética de la función pública	47
2.1.1 Operacionalización de la variable	47
Definición operacional	47
2.2 Metodología	48
2.3 Tipo de estudio	48
2.4 Diseño	49
2.5 Población, muestra y muestreo	49
2.5.1 Población	49
2.5.2 Muestra	50
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
Validez y Confiabilidad	52
2.7 Procesamiento de datos	54
2.8 Métodos de análisis de datos	54
2.9 Aspectos éticos	55
III. Resultados	56
3.1 Descripción de las características muestrales	57
3.2 Descripción de las dimensiones de la variable cumplimiento del Código de Ética	59
3.3 Descripción del cumplimiento del Código de Ética según características socio-demográficas.	62
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias.	74
VIII. Apéndices	78
Apéndice A: Matriz de consistencia.	79
Apéndice B: Encuesta sobre Ética Pública	80
Apéndice C: Certificados de Validación del instrumento de investigación.	82
Apéndice D: Base de datos de la variable de estudio	88
Apéndice E: Artículo Científico	90
DECLARACIÓN JURADA	99

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la Variable Ética del Servidor Público	47
Tabla 2. Distribución de la población de trabajadores del INACAL	50
Tabla 3. Distribución de la muestra de estudio de los trabajadores del INACAL	51
Tabla 4. Resumen de la validación del instrumento por juicio de expertos	53
Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos	53
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad	54
Tabla 7. Distribución de la muestra según sexo	57
Tabla 8. Distribución de la muestra según rango de edad	57
Tabla 9. Distribución de la muestra según nivel de instrucción	58
Tabla 10. Descripción de los niveles de cumplimiento de Principios y Deberes Éticos	59
Tabla 11. Descripción de los niveles de cumplimiento de Prohibiciones Éticas	60
Tabla 12. Descripción de los niveles de cumplimiento del Código de Ética	61
Tabla 13. Distribución del nivel de cumplimiento de Principios, deberes y derechos según sexo, edad y grado de instrucción	62
Tabla 14. Distribución del nivel de cumplimiento de prohibiciones según sexo, edad y grado de instrucción	63
Tabla 15. Distribución del nivel de cumplimiento de ética según sexo, edad y grado de instrucción	64

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Muestra según sexo.	57
Figura 2. Participantes de la muestra según rango de edad.	58
Figura 3. Participantes de la muestra según grado de instrucción	58
Figura 4. Descripción de los niveles de cumplimiento de Principios y Deberes Éticos.	59
Figura 5. Descripción de los niveles de cumplimiento de Prohibiciones Éticas	60
Figura 6. Descripción de los niveles de cumplimiento del Código de Ética	61
Figura 7. Nivel de cumplimiento de Principios, deberes y derechos según sexo, edad y grado de instrucción.	62
Figura 8. Nivel de cumplimiento de Principios, deberes y derechos según sexo, edad y grado de instrucción	63
Figura 9. Nivel de cumplimiento de ética según sexo, edad y grado de instrucción	64

Resumen

La presente investigación titulada “Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016” tiene como objetivo principal determinar el nivel de cumplimiento del Código de Ética según la percepción de los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad.

La población fue de 98 trabajadores del Instituto Nacional de Calidad y la muestra está constituida por 54 trabajadores, la investigación es de diseño no experimental, de nivel descriptivo utilizando la técnica de la encuesta, para evaluar la variable de estudio se aplicó un instrumento de 18 afirmaciones con escala Lickert.

Luego de aplicar los instrumentos y realizar el análisis mediante el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales SPSS v.22, se encontró que del 100% de trabajadores del INACAL considerados en la muestra evaluada, un 72% de ellos vienen cumpliendo los principios y deberes éticos logrando alcanzar un nivel muy alto de cumplimiento sobre dichos aspectos. Un 77% viene cumpliendo las prohibiciones éticas alcanzando un nivel muy alto de cumplimiento respecto a dichas negativas. Finalmente, un 73% viene cumpliendo con las disposiciones emanadas del Código de Ética en un nivel muy alto.

Palabras Clave: Cumplimiento del Código de Ética, Corrupción, Servidor Público, Ética Pública.

Abstract

This research entitled "Compliance with the Code of Ethics for Workers of the National Institute of Quality of Lima, 2016" has as main objective to determine the level of compliance with the Code of Ethics according to the perception of workers National Institute of Quality.

The population was 98 workers of the National Institute of Quality and the sample is constituted by 54 workers, the research is non-experimental design of descriptive level using the survey technique, to evaluate the study variable.se applied a instrument of 18 affirmations with Lickert scale.

After applying the instruments and performing the statistical analysis through the Statistical Package for Social Sciences SPSS v.22, it was found that of the 100% of INACAL workers considered in the sample evaluated, 72% of them have been fulfilling the principles and ethical duties Achieving a very high level of compliance on these aspects. 77% have complied with the ethical prohibitions, reaching a very high level of compliance with the said negatives. Finally, 73% have complied with the provisions of the Code of Ethics at a very high level.

Key Words: Compliance with the Code of Ethics, Corruption, Public Servant, Public Ethics.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Robledo (2012) en su tesis doctoral titulada “La educación formal colombiana analizada desde los valores de una ética cívica” se plantea el cuestionamiento acerca de la existencia de condiciones adecuadas para llevar a cabo una educación para la autonomía en el sistema educativo colombiano, estableciendo que la finalidad de la educación en su sentido pleno es, fue y será la enseñanza de la virtud, considerando al estudiante como un ser capacitado para adquirir y crear conocimiento con fines prácticos y éticos, ante ello, la autonomía, representa sólo la capacitación instrumental para que el individuo humano sea creativo y/o productivo.

El autor concluye que, Colombia, aún bajo un planteamiento legal moderno, no posee las condiciones adecuadas para llevar a cabo una educación para la autonomía, afirmación que se consolidó como la hipótesis de esta investigación, y esto repercute en la formación de los estudiantes, ya que la escuela no acompaña el proyecto de modernidad, ni sus procesos pedagógicos, ni los administrativos se acompañan de los valores de una ética cívica.

González (2015) en su tesis doctoral titulada "Tensiones éticas del trabajo de enfermería en el nuevo orden sanitario" haciendo uso del enfoque mixto, e integrando la información cualitativa y cuantitativa, para lo cual aplicaron el cuestionario Kofarips y entrevistas semiestructuradas a una muestra de 282 profesionales de enfermería, encontró que conflictos, tensiones y dilemas éticos intervinieron entre el espíritu de servicio y la ética del cuidado. Asimismo, los participantes manifiestan sobrecarga laboral que les causa agotamiento físico y emocional, dificultando el desarrollo de los componentes éticos de la

profesión, acaecida por falta de tiempo para un trato empático y personalizado hacia los pacientes. Los datos hallados sustentan el cuestionamiento a la nueva gestión y afirman el hecho de reconsiderarla hacia la prevención de riesgos psicosociales y de la promoción de la ética profesional de la enfermería, por ser un eje básico del sistema de salud.

Barragán (2014) en su tesis doctoral titulada “Ética profesional de los estudiantes en comunicación de la UNAM” considerando como sustento el enfoque cualitativo con base en un estudio intrínseco de casos sobre ética periodística, con una muestra de 305 alumnos de octavo semestre durante el ciclo escolar 2010-2, y estableciendo como instrumento una encuesta cualitativa estructurada con preguntas abiertas organizadas en seis categorías, (1) elaboración incorrecta de tareas, (2) falta de compañerismo, (3) comportamiento inadecuado con el personal docente, (4) daños en las instalaciones universitarias, (5) faltar al compromiso como estudiante y (6) compromiso como universitario, respectivamente.

1.1.2 Antecedentes Nacionales.

Mavila (2012) en su tesis de maestría titulada “La corrupción en el poder judicial como parte del sistema de justicia en la década de 1990-2000: estudio crítico sobre las aproximaciones acerca de su naturaleza y solución” tomando como población de estudio al conjunto de instituciones que integran el servicio de justicia para lo cual serian válidas las conclusiones que se obtengan y utilizando el método de investigación empírico - descriptivo, histórico, teórico-sociológico, y siendo uno de sus objetivos: demostrar la importancia de la formación de una nueva ética pública como operadores de justicia.

Concluye que la lucha anticorrupción debería incluir un análisis que considere tanto

a la sociedad, como al sistema de justicia a fin de que se establezcan las medidas necesarias para su confrontación; por lo que correspondería tener en cuenta lo siguiente: Primero, que la sociedad tiene que estar imbuida de nuevos valores éticos renovados como principio para enfrentar la corrupción, estableciendo una identidad ciudadana, distinta de la cultura de la viveza y de la mediocridad arribista. Estos valores se pueden gestar en todos los contextos; antes, durante la formación del profesional y en su participación como ciudadano.

Con respecto al sistema de justicia concluye que es necesario desarrollar en los magistrados autodisciplina y autoconciencia internalizada, mediante conductas que sean la expresión de nuevos valores, que concuerden con las normas anticorrupción y que apuesten por una ética pública como parte de su perfil profesional.

Hernández (2012) en su tesis de maestría titulada “Estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010” describe cómo se estructuran las redes de corrupción en las fases de contratación pública, para ello escogió como unidad de observación a Provias Nacional, Unidad Ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Asimismo, realizó entrevistas a especialista en la materia, ex funcionarios y funcionarios de dicha entidad.

Esta investigación, desarrollada bajo el enfoque normativo o social ve a la corrupción como un fenómeno social, siendo la contratación pública el área de la administración estatal donde se presentan graves problemas de conducta ética y moral. Concluye que el fenómeno de la corrupción va más allá de las disposiciones normativas y

tipologías reguladas, pues los actos de corrupción que se producen no se encuentran tipificados en la normativa aplicable existente, aunque son anti-éticos.

Martin (2012) en su tesis titulada “El problema de la inconsistencia normativa en la lucha Contra la Corrupción Administrativa en el Perú”, desarrolla e integra conceptos relacionados con la corrupción administrativa y la potestad sancionadora del Estado. Por ello las normas fueron sometidas a un análisis interpretativo, a fin de demostrar que la copiosa producción normativa y las iniciativas anticorrupción están desarticuladas, resultando ineficaces, para lograr los objetivos que persiguen.

El autor citado concluye que la corrupción administrativa, no es un problema de normas, sino de actitud personal, por tanto, es necesario fomentar principios de ética, transparencia y probidad, así también, las normas emitidas en la lucha contra la corrupción deberán tener dos componentes, la preeminencia de la ética y la transparencia de la gestión pública, además de un efecto para desmotivar la concreción de hechos ilícitos en la Sociedad.

1.2 Fundamentación teórico científico de la Ética

De manera sucinta, se presenta a continuación un resumen cronológico de la evolución del término ética, esta secuencia permite establecer los cambios que experimentó dicha variable en el ámbito académico, siendo los principales los siguientes:

- Pitágoras de Samos en. 530 A.C., concibe la idea de armonía con el universo, lo que conlleva la concepción de un alma natural capaz de unirse con el universo y así reflejar sus cualidades: belleza y armonía, de lo cual derivaría la idea de bondad.

- Sócrates (470/469-399), considerado como el fundador de la filosofía, introduce el concepto de la Ética. No se extiende de ninguna manera al estudio de la naturaleza total, sino se mantiene tan sólo en la esfera de lo moral.
- Floreció en 450 A.C., comparte la idea de la transmigración del alma en pos de una vida dichosa mediante la adquisición del conocimiento, para volver a un estado primigenio del alma: la felicidad.
- Los sofistas Protágoras de Abdera, Gorgias de Leontinos, Hippias de Ellis, etc., hacia 444 A.C., dicen que el valor moral y las acciones de los individuos valen sólo por él y para él, mencionando: El hombre es la medida de todas las cosas.
- Demócrito de Abdera, hacia 420 A.C. Sostiene que, más que nada, la vida humana es un aprendizaje de lo conveniente y de lo útil a través de ciertas actitudes que el alma debe asumir sirviéndose de caminos tales como, la sensatez, medida, ecuanimidad, veracidad, cordura, etcétera.
- Entre 470/469 y 399 se pronuncia Sócrates, nacido en el Demo de Alopeke, Atenas. discurso en vez del estilo ampuloso y del monólogo retórico, es un diálogo franco, directo, de pregunta concisa; Sócrates hace uso de la ironía y en muchas ocasiones cuestiona de tal forma que confunde y enoja a sus interlocutores.
- Antístenes de Atenas o Platón (444/370 A.C.), discípulo de Sócrates, fundó la secta cínica, aunque es a Diógenes de Sínope a quién con más propiedad se le atribuye dicho puesto.
- Otro discípulo de Sócrates, Arístipo de Cirene (435-355 A.C.), decía que el placer se diferencia de la vida feliz, "pues dicen (los cirenaicos) que el fin es un deleite particular, pero la vida feliz es un agregado de deleites pasados y futuros".
- Por los años 384-322, Aristóteles logró que el estudio del acto moral se considerara parte de la filosofía; el estagirita llama a la ética por vez primera filosofía moral en su

libro los Segundos Analíticos. Zenón de Citium (342-270 A.C.) fue el primero, que, en el libro de la naturaleza del hombre, dice que "el fin es vivir conforme a la naturaleza".

- Primeros años después de Cristo, nace el cristianismo. La Ética cristiana es una Ética teocéntrica basada en el amor de Dios por sus criaturas. El concepto Ético cristiano se funda en la correspondencia moral entre Dios y el hombre, Dios crea al hombre diferente de todo lo demás, lo crea a su propia imagen, la cual sella, por así decirlo, a todo ser humano; incapaz de perder dicha imagen, esto le permitiría al hombre relacionarse con su creador.
- El filósofo alemán Manuel Kant nacido en Königsberg en 1724-1804, intenta rebasar al naturalismo y a la metafísica o filosofía especulativa en tanto sean consideradas como la fundamentación de la teoría moral.
- Arturo Schopenhauer filósofo alemán nacido en Danzig en 1788 y muerto en 1860. Su obra más importante es, el mundo como voluntad y como representación, su posición es la de un voluntarismo, concibe al hombre como una manifestación de la voluntad absoluta.
- Corriente filosófica representada por Peirce, James y Dewey. Pragmatismo deriva de la palabra griega pragma que significa: hecho, acción, y de la que procede prácti-co(a). Quien propone el término es el lógico estadounidense Charles Sanders Peirce (Cambridge, Mass. 1839-Mildford, Penn. 1914), Este autor introdujo el término en un artículo titulado, "cómo clarificar nuestras ideas". Su máxima se resume así: 'nuestra idea de la realidad, es la idea de sus efectos prácticos'.
- En 1845 Karl Max, dice que las ideas éticas, la idea del hombre nuevo y libre está presente en sus críticas a la ética no marxista y al idealismo, críticas que recogerían y en que abundarían muchos de los discípulos y estudiosos del Marxismo.

- Sóren Kirkegaard, filósofo danés (1813-1855), quién en su diario se compara a sí mismo como un "documento bancario carente de valor". Las raíces de su pensamiento arremeten contra la filosofía de Hegel, filósofo idealista (1770-1831) para quién el individuo como todo lo individual es mera manifestación del espíritu absoluto, espíritu en el que se reúnen el todo y la nada.
- Federico Nietzsche, filósofo alemán (1844-1900). rompe definitivamente con el nexo trascendente y proclama la muerte de Dios; junto con Dios, habría de morir también la vieja idea de un hombre que a Nietzsche se le antoja débil, idea que cambiaría por la de un superhombre, hombre nuevo, redimido por el poder de su propia voluntad.

Teoría filosófica:

El término *ethika*, proviene del vocablo griego *ethos*, que significa carácter, costumbre o comportamiento; desde la dimensión académica, se ha de entender por ética, “un área de conocimiento de la filosofía que estudia la conducta moral del hombre, en razón del uso correcto de la libertad, orientada a la consecución de virtudes” (Ayllón, 2004). En otras palabras, es reconocer los principios o pautas de la conducta humana, que muchas veces se confunde con la moral (del latín *mores*, costumbre). Bajo este planteamiento, la ética es una ciencia normativa, dado que se ocupa de las normas de la conducta humana, determinando los límites de esa conducta de acuerdo con algunos tipos de conducta buenos en sí mismos o buenos porque se adaptan a un modelo moral concreto. (Díaz, Ramírez y Saravia, 2008)

A lo largo de la historia, la ética ha estado presente en cada sociedad y son muchas las obras y tratados de que ha sido motivo, por tanto, es propio de un estudio que trata sobre este tópico, incluir un resumen de los momentos más relevantes por los que ha

atravesado la ética en el devenir de la humanidad para poder tener un fundamento doctrinario, para el caso en estudio, en lo que respecta a verificar el cumplimiento de ciertas normas del Código de Ética del servidor público.

Ya en el siglo VI. A.C. Pitágoras, desarrolló una de las primeras reflexiones morales a partir de la misteriosa religión griega del “orfismo”, y bajo ésta se fundamentó que la naturaleza intelectual es superior a la naturaleza sensual y que la mejor vida es aquella dedicada a la disciplina de la mente, esto dio origen a una orden semi-religiosa con leyes que hacían hincapié en la sencillez de hablar, vestir y comer; esto constituye uno de los primeros casos de ética en el pensamiento occidental del mundo antiguo.

Posteriormente, los filósofos griegos conocidos como “sofistas”, (del griego sophi, experto, maestro artífice, hombre de sabiduría), nombre aplicado por los antiguos griegos a los hombres eruditos, en el siglo V, A.C., eran maestros itinerantes que daban instrucción en diversas ramas del conocimiento a cambio de honorarios. Los sofistas no pertenecieron a una época determinada, sino que venían desarrollándose a través de los siglos en la época antigua, llegaron a ser reconocidos como maestros y científicos, entre otros, que proporcionaban enseñanzas, dirigían, y capacitaban a las personas en las distintas ramas del conocimiento.

Entre los años 470 A.C., y el 399 A.C., vivió Sócrates, quién desde pequeño fue reconocido entre los Atenienses por su facilidad de palabra y agudeza de razonamiento, siempre muy provocador, ironizaba constantemente con sus dichos para erradicar la ignorancia popular presente en su sociedad. A partir de él, la filosofía se tornó más humana, entendiéndose como el obrar bien del ciudadano. Sócrates parte de que la virtud

es conocimiento, y la gente será virtuosa si conoce la virtud y el vicio o el mal es fruto de la ignorancia y la educación es aquello que constituye virtud y fomenta en la gente una conducta conforme a la ética.

Platón, discípulo de Sócrates nació en Atenas, probablemente en el año 428 ó 427 A.C., de procedencia aristocrática y cuyo verdadero nombre era Aristocles. Platón pensaba que el bien es un elemento esencial de la realidad; el mal no existe en sí mismo, sino como reflejo imperfecto de lo real, es decir como reflejo del bien; para Platón, el alma humana está compuesto por cuatro elementos; el intelecto, la voluntad, la emoción y la justicia, y a partir de cada uno de éstos elementos se desarrolla una virtud específica en la persona buena; por ejemplo, la virtud del intelecto es la sabiduría o el conocimiento, la capacidad de actuar es una virtud de la voluntad, el autocontrol y la templanza son una virtud de las emociones y la ética es virtud de la justicia.

En los siglos III y IV A.C., el filósofo griego Epicuro desarrolló un sistema de pensamiento llamado epicureísmo que identificaba la bondad más elevada con el placer, sobre todo el placer intelectual y, al igual que el estoicismo, abogó por una vida moderada, incluso ascética dedicada a la contemplación. Los seguidores de Epicuro buscaban alcanzar el placer manteniendo un estado de serenidad, considerando que las creencias y prácticas religiosas eran perniciosas porque preocupaban al individuo con pensamientos perturbadores sobre la muerte y con la incertidumbre de la vida después de ese tránsito; además sostenían que es mejor posponer el placer inmediato, con el objeto de alcanzar una satisfacción más segura y duradera en el futuro. Desde esta perspectiva, la ética consistiría en una contemplación moderada a través del intelecto como bien supremo.

Posteriormente, en la edad media, los modelos éticos de la edad clásica fueron aplicados a las clases dominantes, luego del advenimiento del cristianismo se marcó una revolución en la ética, toda religión implica una ética (Ayllón, 2004), una forma de vivir determinada y un estilo de conducta, por tanto, la ética que deriva del cristianismo presenta un primer rasgo diferencial no es sólo un sistema de ideas y preceptos al modelo de Jesucristo, ni sólo un modo de vida basado en el amor y en una promesa de inmortalidad feliz, sino que el hombre, como creación de Dios no puede alcanzar la bondad solo por medio de la voluntad o de la inteligencia, sino con la ayuda y la gracia de Dios.

La iglesia medieval se fortaleció y desarrolló un modelo de ética que aportaba el castigo para el pecado y la recompensa de la inmortalidad para premiar la virtud. Las virtudes más importantes son la humildad, la continencia, la benevolencia y la obediencia; la espiritualidad o la bondad de espíritu, era indispensable para la moral. Las acciones humanas, aquellas buenas como las malas, fueron clasificadas por la iglesia y se instauró un sistema de penitencia temporal como expiación de los pecados.

En la época moderna Newton, filósofo y científico inglés del siglo XVII, aportó leyes físicas que se consideraron como prueba de un orden divino racional, rompiendo el esquema divino de la voluntad que guiaba la conducta ética hasta ese período. La opinión contemporánea consideraba que tanto lo racional, como lo divino dan con una conducta ética determinada, la cual busca un fin común: ordenar las relaciones en sociedad y cuidar la libertad de cada persona.

David Hume, filósofo inglés del siglo XVIII, así como Adam Smith, precursor de la teoría económica del laissez-faire, expusieron abiertamente que los modelos éticos

obedecen a un fundamento subjetivo que oscila entre una racionalidad aceptable y una divinidad necesaria. Del mismo modo, identificaron lo bueno con aquello que produce sentimientos de satisfacción y lo malo con lo que provoca dolor. Para “Hume y Smith”, las ideas de moral e interés público provocan sentimientos de simpatía entre personas que tienden las unas hacia las otras, incluso cuando no están unidas por lazos de parentesco u otros lazos directos. Por su parte, Rousseau en su célebre obra, el Contrato Social (escrito hacia 1762), se adhirió a la teoría de Hobbes de una sociedad regida por las cláusulas de un contrato social, y sostuvo que los humanos eran buenos por naturaleza.

Emmanuel Kant, dio una mayor aportación a la ética a finales del siglo XVIII en su Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres (1785). Según Kant, no importa con cuánta inteligencia actúe el individuo, los resultados de las acciones humanas están sujetos a accidentes y circunstancias; por lo tanto, la moralidad de un acto no tiene que ser juzgada por sus consecuencias, sino sólo por su motivación ética. Sólo en la intención radica lo bueno, ya que es la que hace que una persona obre.

Georg Wilhelm Friedrich Hegel, en el siglo XIX, aceptó el imperativo categórico de Kant, pero lo enmarcó en una teoría universal, evolutiva donde toda la historia está contemplada como una serie de etapas encaminadas a la manifestación de una realidad fundamental, que es tanto espiritual, como racional.

Posteriormente Federico Nietzsche, filósofo alemán (1844-1900), rompió definitivamente con el nexo trascendente y proclama la muerte de Dios; junto con Dios, habría de morir también la vieja idea de un hombre que a Nietzsche se le antoja débil, idea que cambiaría por la de un superhombre, hombre nuevo, redimido por el poder de su

propia voluntad. A partir de esto la ética adquiere un arraigo individual, es más bien una función de cada persona, en relación al entorno social que es la que se mantiene hasta nuestros días.

Desde el punto de vista del ejercicio laboral en el Estado, se entiende la ética como una ética pública, en tal sentido, el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, en su artículo 3 considera que, la ética pública es “el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”.

Teorías éticas

Gutiérrez y Castro (1998) consideran que las teorías éticas proporcionan una estructura que permite, primero, llegar a las razones subyacentes de los argumentos morales; segundo, clasificar y comprender distintos argumentos y finalmente, defender una conclusión acerca de lo que es correcto o equivocado. Las teorías éticas proveen reglas o principio generales que se pueden usar a la hora de tomar decisiones orales y que, contrario a las intuiciones ordinarias, justifican tales reglas.

A partir de lo señalado por los citados autores se puede asumir que en la función pública, es una exigencia la observancia y cumplimiento del Código de Ética, y que, estando normado mediante ley, su cumplimiento debería ser irrestricto a efectos de garantizar un eficiente y/o correcto desempeño funcional y laboral de los servidores públicos.

Otros autores como Cortina y Martínez (2008) consideran que la teoría ética ofrece una determinada visión del fenómeno de la moralidad y lo analiza desde una perspectiva diferente. Todas están construidas sobre los mismos conceptos, porque no es posible hablar de moral prescindiendo de valores, bienes, deberes, conciencia, felicidad, fines de la conducta, libertad, virtudes, etc.

Analizando la diferencia entre las teorías éticas antes precisadas, se advierte que estas no están dadas por los conceptos que emplean, sino por la prioridad que establecen según los métodos filosóficos que celebren en determinada sociedad. Al respecto, Nieto (2012) establece que es usual agrupar las teorías éticas en dos grandes grupos, las “teorías deontológicas” y las “teorías teleológicas”.

Teorías deontológicas

Desde el punto de vista deontológico moral, cabe referir que las teorías éticas están estrechamente ligadas a las ideas del derecho y la democracia: sus preconizadores sostienen que solo se obra moralmente cuando se cumple la ley (es decir aquellas normas morales que pueden ser convertidas en leyes, porque son universales) y los derechos humanos que se constituyen precisamente en el mejor ejemplo de Ética Deontológica.

Sustentado en las leyes se debe corregir las acciones de los miembros de la sociedad, a fin de enfocarlos hacia el beneficio mutuo. Esta visión es la raíz de la bioética liberal de los Estados Unidos (la comercialización de la medicina, por ejemplo)

Teorías teleológicas

Por el contrario, el punto de vista teleológico en el aspecto moral guarda gran semejanza con el del hombre pragmático, el que busca resultados, el hombre de la actividad económica.

En la práctica se determina la bondad o maldad de un acto moral y su norma a través de las consecuencias que ofrecen estos y que solo pueden captarse a través de la experiencia (a posteriori). Para Kant, todas las éticas materiales son consecuencialistas o teleológicas. Sus raíces provienen del pragmatismo, el utilitarismo y el emotivismo moral de Hume.

Para ampliar más este aspecto, se cita a Hernández (2006) quién señaló que la Teoría Deontológica, sustenta que las acciones e instituciones deben juzgarse por los principios que las inspiran, más no por las consecuencias que generan. En contraposición, la Teoría Teleológica sostiene que las acciones no tienen valor por sí mismas y que la valoración de las acciones depende de sus consecuencias. Lo único que tiene valor intrínseco, independientemente de las consideraciones externas, son los estados de cosas.

Contrastando los postulados de dichas teorías con el contexto en que vivimos, observamos diferentes casos de corrupción, muertes, robos, violaciones, etc. Estos hechos deberían ser juzgados según las leyes que nos rigen, sin embargo, evidenciamos que los jueces encargados de aplicarlas, transgreden las leyes y los agresores salen libres sin ser sancionados. Entonces nos preguntamos ¿Bajo qué principios actúan dichos jueces? ¿Por qué sus acciones no reflejan la justicia?

Definición de Ética Pública

Según el artículo 3 del D. S. N° 033 – 2005 - PCM, la ética pública es “el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”

Dimensiones de Ética Pública

Según los componentes del Código de Ética de la Función Pública, las dimensiones de la ética son, en primer lugar, los Principios y deberes de la función pública, en segundo lugar, las Prohibiciones éticas del servidor público.

Principios de la función pública

En el Perú, el Código de Ética de la Función Pública (2002), en su artículo 6°, dispone que el servidor público tiene que regirse por los siguientes principios:

El primer principio referido al “respeto” el cual plantea, cómo el trabajador debe adecuar su conducta hacia el respeto de la Carta Magna del Perú y las leyes vigentes, éste artículo pretende asegurar que, en cada una de las fases del proceso de toma de decisiones a través de los procedimientos administrativos, se consideren los derechos a la defensa y al debido procedimiento, en caso se presenten desviaciones a dicho principio.

El segundo principio concerniente a la “probidad” el cual refiere que el trabajador actúa con rectitud, honradez y honestidad, tratando de satisfacer el interés general y desechando toda ventaja o provecho personal. El tercer principio alusivo a la “eficiencia” según el cual el trabajador está llamado a brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo, tratando de obtener una capacitación sólida y de manera continua.

El cuarto principio relativo a la “idoneidad” el cual considera la aptitud técnica, legal y moral, como condiciones esenciales para el acceso y ejercicio de la función pública, según este principio, todo servidor público debe propender a su formación sólida, esto implica capacitación permanente para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

El quinto principio está referido a la “verdad” según el cual, el trabajador debe expresarse con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuir al esclarecimiento de los hechos.

El sexto principio está relacionado con la “lealtad y obediencia” en el cual se define a dichos valores como el actuar con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución. En este empeño el trabajador cumple aquellos encargos que le son encomendados por su superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto el desarrollo o ejecución de acciones de servicio que se relacionen con las funciones a su cargo.

El séptimo principio concerniente a la “justicia y equidad” el cual refiere que el trabajador debiera tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones basados en dichos valores, otorgando a cada uno lo que le es debido, de esta manera, se espera que el trabajador actúe con equidad en sus relaciones tanto con el Estado, con sus superiores, con el administrado, con la ciudadanía en general y con sus subordinados.

Finalmente, el octavo principio referido a la “lealtad al estado de derecho” según el cual el funcionario de confianza debe lealtad al ordenamiento jurídico, desde la Constitución Política del Perú, hasta el Estado de Derecho como garantía de orden.

Analizando los Principios de la Función Pública, se establece que toda persona que ingresa a trabajar como Funcionario Público, debe regir sus acciones en los postulados de dichos principios, es decir, ser un funcionario probo no es una elección que se asume a libre albedrío, sino que está orientado por las normativas que regulan su actuar, así tiene doble responsabilidad; por un lado cumplir con el mandato que le ha sido asignado y además velar por la buena imagen de la administración pública del cual forma parte. Dichos principios dan origen a los “deberes de la función pública” que deberá observar en el ejercicio de su función.

Deberes de la función pública.

El Código de Ética de la función pública (2002), en el artículo 7° dispone los Deberes del Servidor Público, siendo ellos los siguientes:

El primer deber está relacionado con la “neutralidad” el cual dispone que, a efectos de que el trabajador actúe con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

El segundo deber está referido a la “transparencia” el cual considera que el trabajador debe ejecutar los actos del servicio considerando que dichos sucesos tienen carácter público y son accesibles a todo usuario, como tal, debe brindar y facilitar información fidedigna, oportuna y completa cuando le sea solicitada.

El tercer deber es alusivo a la “discreción” el cual señala que el trabajador debe mantener en reserva los hechos o informaciones a los que tenga acceso y conocimiento por el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le

correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

El cuarto deber guarda relación con el “ejercicio adecuado del cargo” según el cual, el trabajador no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

El quinto deber, hace referencia al “uso adecuado de los bienes del Estado” el cual exige al trabajador, proteger y conservar los bienes que son de propiedad del Estado, así como, de utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando en todo momento, su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o evitando que otros los utilicen para fines particulares o propósitos que sean distintos a aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

El sexto deber está relacionado con la “responsabilidad” el cual invoca a que todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, esto implica, asumir con pleno respeto y compromiso su función pública de forma integral.

Los Deberes del Funcionario Público fijan su actuar y ponen en marcha la actividad del Estado, mediante las diferentes actividades que deberán desarrollar en beneficio de la población. En la práctica contamos con funcionarios que no brindan una atención responsable, es más la administración pública ha sido catalogada como burocrática, pues los procedimientos administrativos que se vienen aplicando no son precisos y carecen de rapidez para resolver necesidades y situaciones diversas que enfrentan los ciudadanos en nuestro país. Considerando que los Funcionarios Públicos tienen deberes que cumplir,

también existen “prohibiciones éticas” que impiden acciones específicas, aspectos que se tratarán en el apartado siguiente.

Prohibiciones Éticas del servidor público.

En este apartado citamos el Código de Ética de la función pública (2002) que en su artículo 8°, establece que los actos que el trabajador público está impedido y/o prohibido de realizar son:

Primera prohibición “mantener intereses de conflicto” la cual refiere mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar inmersos en alguna medida en el cumplimiento de sus deberes y funciones.

Segunda prohibición “obtener ventajas indebidas” la cual observa la obtención de beneficios o ventajas para sí o para otros, mediante el uso indebido de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia. Tercera prohibición “realizar actividades relacionadas al proselitismo político” la cual considera la realización de actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

Cuarta prohibición “hacer mal uso de información privilegiada” la cual reseña la participación en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad o institución” a la que pertenece o que pudiera tener acceso a dicha información dada su condición o en el ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso inadecuado de dicha información para el beneficio de intereses particulares.

Quinta prohibición “presionar, amenazar y/o acosar” la cual prescribe las acciones o actitudes de ejercer presión, amenaza o acoso sexual contra otros servidores/as públicos o subordinados/as que puedan afectar la dignidad o integridad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas o contrarias a las normas.

Las Prohibiciones de la Ética de la Función Pública referidas en los párrafos anteriores precisan que los funcionarios públicos deben excluir aquellas acciones que no le correspondería realizar durante el ejercicio del cargo, pero que sin embargo, en la práctica se evidencian muchos actos dolosos que los vinculan, y por ello no son sujetos de investigación y aplicación de sanciones, siendo éstos los mecanismos que refuerzan la duda de la población respecto de la aplicación correcta de la administración de justicia.

Importancia del Cumplimiento del Código de Ética

Considerando a Martínez (2003) se puede asumir que aprender Ética es aprender la ciencia de vivir humanamente. He aquí su grandeza y dignidad. Y esto porque nuestras acciones y todo el conjunto de nuestra vida no pueden ser ni extrañas, ni indiferentes. Así, la importancia de la Ética en nuestra sociedad actual es vigente y cobra importancia ante la serie de hechos de corrupción que existe en diversos ámbitos o espacios, puede decirse que la corrupción es el otro lado de la Ética, es decir, una forma de medir el cumplimiento del Código de Ética es a través de la incidencia de casos de corrupción en la población de estudio.

A efectos de ampliar este tema se cita a Arroyo y Nieto (2006) quienes afirman que tener un Código de Ética no es garantía de buen comportamiento, en la lucha contra la corrupción no valen medidas aisladas. Los Códigos de Ética pueden contribuir a ganar

algunas batallas, pero lo más importante son las personas encargadas de aplicarlos, quienes deberán demostrar la importancia de su cumplimiento mediante el ejemplo.

Considerando la afirmación anterior se hace necesario educar a la población para que hagan efectivo su derecho a la justicia. Esto será posible solamente a través del emprendimiento de campañas de acciones éticas, promoviendo el uso de manuales sobre interpretación de normativas, elaborando flujos de procedimientos administrativos, toda vez que el desconocimiento contribuye a que no se sancione a los malos funcionarios.

La Ley como mandato jurídico

La convivencia humana ha sido un tema relevante desde los albores de la historia, ya desde las tribus u hordas el hombre buscó agruparse en comunidades para lograr una mejor calidad y cantidad de recursos que le permitieran hacer frente a los desafíos de la vida, de esta manera surgieron formas de organización tales como los ancianos, jefes, consejos, entre otros, que se encargaban de administrar los ritos, la justicia, los roles, las decisiones importantes, es decir cumplían un papel jurídico. Así nació el concepto de orden, derecho y deber; luego al complejizarse las sociedades fue necesario establecer códigos o normas de convivencia, que se conoce como derecho positivo, el mismo que fue perfeccionado por el Imperio Romano.

Hasta que fueron los romanos a través de su imperio quienes se encargaron de establecer un conjunto de códigos de conducta y sus respectivas sanciones para el manejo de las relaciones entre personas. Kelsen (2009) señala que desde el punto de vista dinámico se pone acento en la conducta humana a la cual se refieren las normas jurídicas, siendo una característica del derecho, su propia creación y aplicación.

En este sentido, las leyes u otras normas dadas en relación al comportamiento ético pueden considerarse como mandatos imperativos de máximo cumplimiento ya que son producto del sistema jurídico y sus atributos son vinculantes a quienes ejercen las funciones de servidores públicos, es el caso del Código de Ética de la Función Pública aprobado mediante Ley N° 27815, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 13 de agosto de 2002.

Castillo (2012) considera desde un enfoque formal, que la norma jurídica existe válida y eficazmente si ha sido decretada por una autoridad competente, dentro de los límites formales y materiales de su competencia; aunque algo redundante, pero es una posición que permite apreciar que existe capacidad de hacer cumplir dicha norma por la autoridad. Es decir, dentro de un sistema jurídico, si una autoridad es competente para impartir justicia, lo hace porque dispone de medios coercitivos y coactivos para hacer cumplir lo impartido.

Concepto de ética pública

Martín (2006), señala que, “la ética es una rama de la filosofía, cuya reflexión se centra en los comportamientos del ser humano desde una perspectiva singular y trascendental que permite el discernimiento entre lo bueno y lo malo” (p. 23). Así también, Rodríguez, (2002) define la Ética Pública como la, “ciencia de la actuación de los funcionarios orientados al servicio público, al servicio de los ciudadanos”, e indica que, la Ética de la función pública es la ciencia del servicio público” (p. 13)

Considerando lo expresado por los autores puede señalarse que la Ética fija principios destinados a evaluar el comportamiento del hombre en las relaciones que

establece con sus semejantes en la Sociedad. Esto es más explícito cuando hablamos de Ética Pública, pues allí nos orientamos a analizar los actos que ejercen los funcionarios públicos en los diferentes estamentos del Estado; los cuales adolecen de un buen servicio, ya que en las últimas décadas en nuestro país hemos dado cuenta de muchos casos de corrupción que transgredieron los Principios Éticos que deberían ser observados y en consecuencia, ser atendidos por los servidores públicos del Estado, en lo correspondiente al cumplimiento de sus funciones.

Román (2000) plantea la diferencia entre Ética de la Responsabilidad y Ética de la Convicción. La primera juzgaría el comportamiento como correcto o incorrecto según sus consecuencias, el criterio de moralidad, es el resultado de la acción: cuánto daño evita, cuanto bien genera, cuanto mal provoca. El autor reflexiona en torno a la previsión de las consecuencias, enfocando los efectos sobre las acciones; las cuales deben ser buenos, que no dañe, ni impidan la autonomía, pues debemos responder y responsabilizarnos por ellas.

En cuanto a la Ética de la Convicción, señala que el criterio de moralidad radica en la intención, la buena voluntad y convencimiento personal de que nuestros actos son una obligación, un deber autónomo, siendo éste, un criterio de moralidad. Dado que la investigación considera como población a los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad, es necesario definir el término Funcionario Público, pues dicha entidad pertenece al Estado.

Concepto de funcionario público

Al respecto, cabe citar el artículo 4° del Código de Ética de la Función Pública (2002) que dice, “se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la administración pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea éste

nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado”.

Para analizar dicho término es necesario contrastarlo con otras definiciones, por lo cual se consigna aquellas que son empleadas en otros países, por ejemplo, en el Código Penal Español, citado por Lorente, (2010) “se considera funcionario público a todo aquel que por disposición inmediata de la ley o por elección o nombramiento de autoridad competente participa en el ejercicio de funciones públicas” (p. 71)

Asimismo, Martos, Del Castillo y Desongles (2004) mencionan que, en la legislación de régimen local de Córdoba, se define funcionario público, a “aquellas personas que, en virtud de un nombramiento legal, desempeñan servicios de carácter permanente en una entidad local, figuran en las correspondientes plantillas y perciben sueldos o asignaciones fijas con cargo a las consignaciones de personal del presupuesto de las Corporaciones”. (p. 526).

Contrastando dichas enunciaciones, se observa que no difieren entre sí; sin embargo, cabe hacer la salvedad de que en la definición del término Funcionario Público en el Código de Ética peruano, se incluye el término Confianza, hecho que extraña, pues, para trabajar en una entidad Estatal, es necesario observar procedimientos que permiten la contratación o nombramiento para un determinado puesto de trabajo, los cuales obedecen a requisitos que garanticen la correcta selección del trabajador, la misma que se definiría sobre la base de su acreditación profesional, así como de su experiencia laboral a efectos de ejercer sus funciones según el perfil requerido.

De acuerdo con Buen (2001) las características de los trabajadores de confianza son definidos de la siguiente manera, “los trabajadores de confianza tienen un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón” (p. 15). Ante ello, se afirma que el funcionario de confianza está sujeto a los intereses de su jefe inmediato, en cambio los demás funcionarios que no estén bajo este criterio, son seleccionados por criterios de idoneidad, probidad, competencia y mérito; por tanto, en algunos aspectos, resultaría cuestionable el caso de los trabajadores de confianza; toda vez que en el Perú se suscitaron y vienen suscitándose diversos casos en los que el personal de confianza incumplió las obligaciones funcionales para los cuales fueron designados; faltando así con las obligaciones y deberes contempladas en el Código de Ética aplicable en el Perú.

Las indagaciones efectuadas respecto a lo que se denomina “personal de confianza” determinó que en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su Capítulo II: Clasificación del personal del empleo público, se incluye dicho término al cual se le define como “el que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quién lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores...”.

Sobre este tema, en México existe todo un marco normativo con respecto a los derechos del trabajador de confianza, que en nuestro país esta normado por el Decreto Legislativo N° 728 “Ley del Fomento del Empleo”, el cual es muy general, tanto así que para ejercer un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe inmediato, además sus derechos laborales tienen ciertas restricciones, por ejemplo, no pueden sindicalizarse.

Por tanto, dicho funcionario estaría limitado para ejercer sus acciones con Principios Éticos, pues su capacidad de decisión estaría supeditada a su jefe inmediato, lo cual no sería favorable para desarrollar las funciones que le competen de manera eficiente. Continuando con las indagaciones se consideró pertinente y necesario incluir las principales “teorías éticas” que, en el transcurso de la historia, brindaron sustento a las acciones que fueron asumidas por las autoridades que estuvieron a cargo de los gobiernos de sus respectivos países.

A continuación, se considera pertinente tocar el tema de la “corrupción” por estar directamente relacionada con los actos cometidos por los funcionarios públicos, toda vez que este representa la otra cara de la moneda respecto de una correcta administración pública.

Definición de Corrupción.

A nivel mundial se viene coexistiendo con diversas experiencias relacionadas con actos de corrupción sistemática en los cuales se han visto implicados las autoridades gubernamentales elegidas al haberseles considerado como la mejor opción para asumir la responsabilidad de dirigir los destinos de sus respectivos países.

Hechos como los precisados, representan peligrosos actos que generan incertidumbre en la población, quienes ven como sus anhelos de mejorar su calidad de vida, se ven olvidadas por las ambiciones particulares de un grupo de altos funcionarios, otros de menor jerarquía e inclusive los innumerables servidores quienes, sin la menor medida actuaron satisfaciendo sus necesidades a costa de los sueños de progreso de sus administrados.

Sobre el particular, en los párrafos siguientes se define el término “Corrupción” pues uno de los objetivos del presente trabajo de investigación es contrastarlo con la Ética de los Funcionarios Públicos. Según Bobbio, Mateucci y Pasquino (1991) citados por Carrión y Seligson (2006) la Corrupción ha sido definida como un fenómeno por medio del cual un funcionario público es impulsado a actuar de modo distinto a los estándares normativos del sistema existente, con el objeto de favorecer intereses particulares a cambio de una recompensa.

Tomando en cuenta el enfoque de Del Castillo (2003) quien manifiesta que en las sociedades democráticas se identifican tres tipos de Corrupción, las cuales se diferencian entre sí por el tipo de decisión influenciada por la Corrupción, por la fuente de poder del tomador de decisión y por los tipos de modelos que pueden ser usados para explicar la Corrupción. Así tenemos: la Corrupción Política, Corrupción Administrativa y Corrupción Judicial.

Carrión y Seligson (2006), manifiestan que, según los estudios de Corrupción a nivel nacional, esta afecta especialmente a los sectores menos excluidos: es decir a los ciudadanos que viven en zonas urbanas, especialmente grandes ciudades, los más educados, los de mejor nivel socioeconómico y los hombres. Esto debido a que la presencia estatal, elemento indispensable para hablar de Corrupción, se encuentra en las zonas urbanas de nuestro país. (p. 127). Dado que los Funcionarios Públicos al transgredir el Código de Ética caen en actos de Corrupción, es necesario conocer cuáles son las causas que originan dichos eventos.

Causas de la corrupción.

Se considera que la causa fundamental se debe a la excesiva intervención gubernamental, que se manifiesta a través de prohibiciones y regulaciones, en la vida cotidiana de los ciudadanos y en especial en la económica; de la cual obtiene su mayor renta.

Al respecto, se cita a Carretero (2010) quién considera que las causas de la Corrupción, podemos cifrarlas de la forma siguiente: primera causa, doble moral, profesional y personal, segunda causa, leyes del mercado que obligan por la globalización a prácticas poco deontológicas, tercera causa, influencia del movimiento sindicalista: aplicación del concepto del patrón al que sirves, que es el que te explota, cuarta causa, acceso a los puestos de mayor nivel sin preparación técnica, quinta causa, pérdida del sentido del deber, sexta causa, mayor redito retributivo que en el servicio público, séptima causa, influencia de los medios de comunicación y planteamientos de nuevos códigos éticos de otras civilizaciones o condiciones de adaptación (p. 3)

Otras causas de la Corrupción son, primero, valores éticos muy relajados de los funcionarios públicos que con mucha facilidad y hasta intencionalmente, confunden los intereses privados, dándole prioridad a estos últimos, segundo, normatividad compleja y ambigua con muchos requisitos, por lo general para el otorgamiento de permisos, concesiones, licencias y aplicación de tributos; tercero, bajas remuneraciones, que conlleva a captar personal poco esforzado y con niveles de formación profesional de baja calidad, que tienen como principal objetivo aprovechar la posición temporal de funcionario público para obtener irregularmente ingresos adicionales, muchos de ellos quizá pensando -es mi oportunidad- que de otra forma le sería difícil obtener.

Como cuarta causa, se tienen las vinculaciones financieras entre grupos de poder económico que financian a determinado candidato o algún partido político, con expectativas de que sus favores se recompensen lucrativamente con la obtención de contratos estatales, privilegios tributarios u otros; el quinto factor, es la debilidad en la institucionalidad de los entes públicos, sobre todo si se trata de sistemas burocráticos densos en el que se generan crisis y dificultades a los ciudadanos, lo que en apariencia sería la norma, siendo la Corrupción la forma más rápida de “solucionar” las cosas; una forma de facilitar la relación o coexistencia entre Estado y el ciudadano.

Considerando las apreciaciones establecidas en los párrafos anteriores, se asume que la Corrupción existe en la medida en que la población desconoce los Códigos de Ética y los funcionarios de alto o menor rango y servidores públicos que mal interpretan y no interiorizan su actuar en función a ella, esto se agudiza más, cuando existen vacíos en las leyes que rigen en nuestro país.

1.3 Justificación.

1.3.1 Justificación teórica.

La presente investigación se justifica en la medida que asume las teorías vigentes sobre la Ética de la Función Pública como una exigencia de las administraciones modernas, que la consideran como un aspecto vital de su ejercicio. Si bien existe consenso sobre la importancia de la Ética en la Función Pública, su cumplimiento e implementación sigue siendo un desafío, dado los altos índices de casos vinculados con los actos de corrupción cometidos en el Estado Peruano.

1.3.2 Justificación metodológica.

La realización del presente trabajo se justifica metodológicamente por haberse considerado en la investigación un instrumento adaptado por el tesista, basado en las disposiciones emanadas del Código de Ética aplicable en la función pública del Estado Peruano. Asimismo, por el hecho de que no es sencillo ingresar al interior de muchas instituciones públicas y mostrar un tema tan sensible, como el que se ha asumido en la presente investigación.

1.3.3 Justificación práctica.

A partir de los resultados determinados y/o establecidos en el presente estudio, se puede dar cuenta sobre una base de datos consistentes y fiables del cumplimiento de la Ética en una entidad pública del Estado Peruano. Por consiguiente, dichas fuentes podrán utilizarse para establecer un perfil o línea de base para futuros estudios sobre dicha variable o generar programas de intervención orientados a corregir, estimular y/o mejorar los niveles de Ética en funcionarios y servidores de la administración pública, así como en organizaciones y/o instituciones del sector público que prestan servicios al ciudadano.

1.4 Problema.

El ejercicio profesional bajo la condición de servidor público, ha permitido observar que, en nuestro país dado el modo de incorporación dentro del servicio civil, un trabajador llega a ser servidor público contratado en cualquier momento de su profesión o ejercicio laboral, bastando para tal fin, ser ganador de un concurso público; este modelo de servicio está pensado en la lógica del sistema, según el cual el Estado puede disponer cuando lo necesite, del recurso humano más idóneo que exista en el mercado laboral. Asimismo, los casos de nombramiento en el referido servicio civil implantado en el Estado Peruano son

muy escasos y generalmente no representan retribuciones atractivas para los trabajadores, de modo que muchos prefieren mantener la condición de servidores contratados.

La aplicación de esta forma de selección de personal, en el caso del Instituto Nacional de Calidad - INACAL, ha permitido reclutar en dicha institución un conjunto de servidores públicos que prestan servicios según las funciones institucionales que les fueron encargados a dicho ente rector de la calidad en el Perú. Debido a las certificaciones y registros que otorga el INACAL, así como de los otros servicios que viene prestando a sus administrados, sus trabajadores están expuestos a niveles de Corrupción producto de las ofertas del público usuario. En este sentido, existe un cuestionamiento interno permanente, en definir cuán cerca o lejos se encuentran los trabajadores de la institución, con relación a las características ideales respecto al cumplimiento del Código de Ética de la función pública, así como de sus Deberes, Derechos y Prohibiciones contempladas en el documento antes referido.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes Éticos de la función pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016?

Problema específico 2.

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas del Servidor Público en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016?

Problema específico 3.

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes Éticos de la función pública según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016?

Problema específico 4.

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas del Servidor Público según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar el nivel de cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar el nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes Éticos de la función pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016.

Objetivo específico 2.

Determinar el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas del Servidor Público en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016.

Objetivo específico 3.

Determinar el nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes Éticos de la función pública según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima – 2016.

Objetivo específico 4.

Determinar el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas del Servidor Público, según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1 Variable

Ética de la Función Pública

Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública. (D. S. N° 033 - 2005 – PCM, Artículo 3)

2.1.1 Operacionalización de la variable

Definición Operacional.

Se operacionaliza a través de un instrumento tipo Likert con 18 afirmaciones divididas en dos dimensiones, con dos indicadores para el caso de la dimensión “Principios y Deberes Éticos del Servidor Público” y de un indicador para el caso de la dimensión “Prohibiciones Éticas del Servidor Públicos”. Tiene una escala y valores de “nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi nunca (4) y nunca (5)”, respectivamente.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Ética del Servidor Público

Dimensiones	Indicador	Ítems	Niveles y rangos
Principios y Deberes Éticos del Servidor Público	Artículo 6°		
	Actúa con respeto, rectitud, honradez, honestidad, brindando calidad en el desempeño de sus funciones, con una sólida capacitación permanente.	1 al 3	
	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales, actuando con fidelidad y solidaridad hacia otros miembros de su institución, mostrando en todo momento disposición para el cumplimiento de sus funciones.	4 al 7	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Artículo 7°		
Prohibiciones Éticas del Servidor Público	Actúa con imparcialidad política, económica en el desempeño de sus funciones, manteniendo una actitud transparente, guardando reserva, de hechos o información en el ejercicio de sus funciones	8 al 10	
	Evita tomar represalias contra otros, prefiriendo actuar para proteger y conservar los bienes del Estado, así como promover su uso racional, en el desarrollo cabal e integral de sus funciones.	11 al 13	
	Artículo 8°		
General	Rechaza mantener o aceptar situaciones de conflicto de intereses con su función pública, de todo tipo, evitando obtener ventajas o beneficios en el uso de su cargo o autoridad, así como concurrir en acciones dolosas de cualquier índole	14 al 18	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Cumplimiento del Código de Ética		Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

2.2 Metodología

En la presente investigación se empleó el método descriptivo. De acuerdo con Sánchez y Reyes et al (2009), el método descriptivo “consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal y como se dan en el presente” (p.50). Este método busca estudiar el fenómeno en su estado actual y su forma natural y, por ello, la posibilidad de controlar de manera directa las variables, son mínimas.

Los citados autores también señalan que el método descriptivo puede ser: a) de observación naturalista, b) de observación clínica o de casos, c) de encuesta, d) método evolutivo o de desarrollo, e) estudios de seguimiento y, f) método ex-post-facto. En la presente investigación se empleó el método descriptivo de encuesta o surveys, con el fin de recolectar información acerca del cumplimiento del código de ética por los trabajadores del INACAL, lo que caracterizó la estimación de la muestra a evaluar. En ese sentido, lo que se pretendió indagar fue el estado actual de un fenómeno existente que viene afectando la sociedad peruana.

2.3 Tipo de estudio

El presente estudio se enmarcó en el tipo de investigación “sustantiva descriptiva”. De acuerdo con ello, Carrasco (2006), señala que este tipo de investigación “describe o presenta sistemáticamente las características o rasgos descriptivos de los hechos y fenómenos que se estudia” (p.44). En este caso la investigación se centró en conocer el nivel de cumplimiento del Código de Ética por parte de los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad, Lima - 2016.

2.4 Diseño

Sánchez y Reyes (2009) refieren que el “diseño de investigación” puede ser definido como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. (p.81). De acuerdo con el diseño establecido se guió la ejecución y procesamiento de la información recogida para hallar soluciones a los problemas planteados en el presente estudio.

De acuerdo con lo expresado, es de señalar que la presente investigación corresponde a un diseño “no experimental de corte transeccional”. Según Carrasco (2006) los diseños transeccionales descriptivos permiten “analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo” (p. 72).

$$M \implies O$$

Dónde:

M : Muestra de trabajadores del Instituto Nacional de Calidad - INACAL
O : Observación de la variable Ética de la Función Pública.

2.5 Población, muestra y muestreo

2.5.1 Población

La población es el conjunto de todos los casos o elementos que concuerdan con una serie de especificaciones dadas. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen algunas características comunes las cuáles se desean estudiar y dan origen a los datos de la investigación. (Hernández et al, 2010). En el presente estudio, la población estuvo conformada por los 98 trabajadores del Instituto Nacional de Calidad. Está población incluye a profesionales, administrativos, técnicos, personal logístico, entre otros, tal como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 2
Distribución de la población de trabajadores del INACAL

Áreas	f	%
Abastecimiento	9	9%
Contabilidad	4	2%
Dirección de Acreditación	19	16%
Dirección de metrología	41	42%
Oficina de administración	5	5%
Recursos humanos	9	7%
Secretaría general	7	7%
Tesorería	4	4%
Total general	98	100%

2.5.2 Muestra

Con la finalidad de optimizar los esfuerzos sin que ello comprometa la relevancia de la investigación, se consideró estimar una muestra no probabilística, la cual precisa como una de las ventajas lo que se cita a continuación:

La ventaja es -desde la visión cuantitativa- su utilidad para determinado diseño de estudio que requiere no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una escrupulosa y controlada elección de casos que tengan ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema (Hernández et. al., 2010, p.189).

En ese sentido, para fines de este trabajo de investigación y por la naturaleza del estudio se estimó una muestra no probabilística de manera intencional por estratos. Para tal efecto se aplicaron criterios de selección que se señalan en el siguiente apartado. A partir de ello, se obtuvo una muestra de 54 trabajadores agrupados según categoría de trabajador, profesionales, especialistas, consultores, administrativos y logísticos.

Criterios de selección

Se asumió el criterio de la “equivalencia porcentual”, la cual refiere que la cantidad de personas seleccionadas en la muestra por cada categoría sea proporcional al porcentaje en la población.

Otro criterio asumido fue el “sexo” a través del cual se trató de incluir personas de ambos sexos en todas las áreas administrativas de manera que se tenga una representación significativa de cada uno de ellos.

Asimismo, se tomó como criterio la “edad” mediante el cual se trató de cubrir todos los grupos etáreos en la muestra; esto se logró al incluir personas desde 27 hasta 81 años. También se consideró como criterio para la selección; “trabajadores con tiempo de servicios promedio entre 1 y 1 1/2 años”, esto se explica debido a que la institución en mención es de reciente inicio de operaciones (1 de junio de 2015). De esta manera quedó conformada la muestra en un número de 54 trabajadores.

Tabla 3
Distribución de la muestra de estudio de los trabajadores del INACAL

Grado de instrucción	Mujer		Hombre		Total	
	f	%	f	%	f	%
Superior no universitaria	3	25%	7	17%	10	19%
Superior universitaria	8	67%	27	64%	35	65%
Maestría	1	8%	7	17%	8	15%
Doctorado	0	0%	1	2%	1	2%
Total	12	100%	42	100%	54	100%

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Carrasco (2006) “las técnicas de investigación constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científicas” (p.274). Pueden considerarse como herramientas

metodológicas que utiliza el investigador, en el presente estudio se utilizaron, el análisis documental para sintetizar la información, la investigación de campo para el acopio de datos y el procesamiento de datos. En cuanto al instrumento de recolección de datos, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

Asimismo, dichos instrumentos sirven para medir los indicadores de las variables. En ese sentido, los autores en mención citando a Bostwick y Kyte (2005) señalan que la función de dicha medición es la de establecer correspondencia entre el “mundo real” y el “mundo conceptual”. En el presente estudio se ha utilizado como instrumento la escala de “ética pública” que fue aplicada a los funcionarios y servidores del INACAL. Dicho instrumento se diseñó para ser aplicado en un tiempo promedio de 20 minutos por cada entrevistado.

Cabe señalar que el citado instrumento, consta de 18 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones, 13 ítems en la dimensión Principios y Deberes Éticos del Servidor Público y 5 ítems en la dimensión Prohibiciones Éticas del Servidor Público. Para ponderar las respuestas se usó una escala de Likert con cinco opciones para contestar desde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) hasta siempre (5), los mismos que se consideran como niveles con el siguiente detalle respectivamente, muy bajo (1), bajo (2), medio (3), alto (4) y muy alto (5).

Validez y confiabilidad

Validez de contenido

La validez de contenido es la evaluación del instrumento de investigación respecto a la coherencia, veracidad, secuencia y dominio del contenido. El instrumento sobre Ética

Pública se validó por juicio de expertos, advirtiéndose que los resultados determinaron que las dimensiones propuestas si eran consistentes con la variable que se pretendía medir en ese momento.

Tabla 4

Resumen de la validación del instrumento por juicio de expertos

Instrumento	Expertos		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Escala de Ética Pública.	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad.

La confiabilidad es una cualidad o propiedad de los instrumentos de investigación que significa que, si el instrumento de medición se aplicara una o más veces, se deberían obtener los mismos resultados, esto es importante porque de ello depende la veracidad y objetividad de los datos obtenidos, siendo obvio suponer que la ausencia de ella conducirá a resultados ambiguos y sesgados. (Carrasco 2006)

La confiabilidad del instrumento fue calculada mediante su aplicación a una muestra de 20 servidores públicos del INACAL. A partir de ello, se calculó el coeficiente de fiabilidad Alfa de Crombach, hallándose $\alpha = 0,941$ (Tabla 5) este resultado indica que dicho instrumento es muy confiable.

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 6
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,941	,942	20

2.7 Procesamiento de datos

Al respecto se utilizó la técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos que han sido empleadas para tabular y procesar los resultados de las encuestas de los trabajadores que conforman la muestra.

Este proceso ha sido sistemático, y se inició con la codificación de las encuestas aplicadas, luego el registro en una tabla Excel, así como el vaciado de datos y la conformación de una base de datos la cual fue revisada, para finalmente proceder con el procesamiento estadístico utilizando tablas dinámicas de MS Excel; así como la elaboración de las tablas y figuras.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la técnica del fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, que fueron empleadas para registrar la indagación de bases teóricas del estudio; asimismo se hizo uso de la técnica de ensayo en pequeños grupos para hacer una prueba piloto con el cuestionario de los empleados.

Igualmente se consideró la técnica de opinión de expertos y su instrumento, el informe de juicio de expertos aplicado y desarrollado por dos magísteres y una doctora, todos ellos especialistas en docencia y metodología de la investigación a efectos de validar

la escala-cuestionario. Para la codificación de las respuestas, así como para la interpretación de los resultados del instrumento se aplicó la tabla de operacionalización de la variable.

Los estadísticos utilizados para el análisis de datos fueron, las frecuencias absolutas y relativas y las tablas de contingencia para establecer el cruce de la variable y sus dimensiones con las características sociodemográficas.

2.9 Aspectos éticos

Cabe precisar que en la presente investigación se solicitó y obtuvo el consentimiento y/o autorización para la observación de los sujetos de estudio. Asimismo, en el contenido de la tesis se reconoce explícitamente la autoría de aportes de autores que el suscrito ha citado y/o consultado.

Los contenidos que no son citas de otros autores, son obra intelectual del suscrito producto de las labores de campo realizadas en dicha investigación. Asimismo, en el caso de las encuestas aplicadas en dicho proceso, el suscrito se comprometió a guardar confidencialidad de los datos recogidos en salvaguarda de la integridad personal y constitucional que están comprometidas. Finalmente, se precisa que se asumió la responsabilidad total del trabajo presentado.

III. Resultados

3.1 Descripción de las características muestrales

Tabla 7

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	f	%
Mujer	12	22.2%
Hombre	42	77.8%
Total	54	100,0%

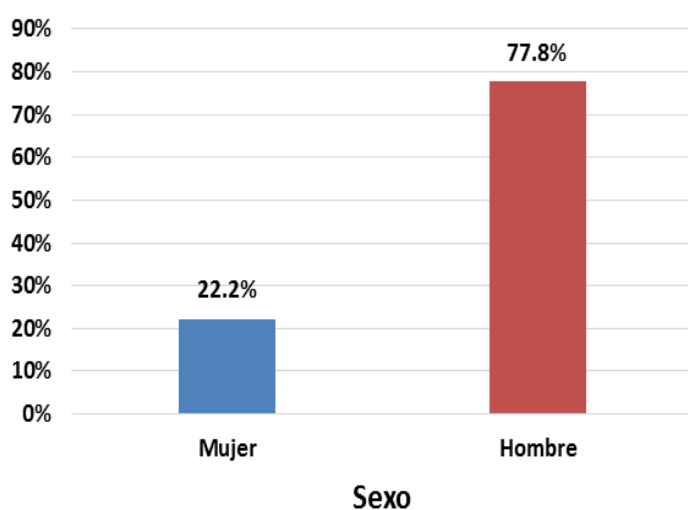


Figura 1. Muestra según sexo.

Interpretación

A partir de la muestra del estudio, y tal como se aprecia en la Tabla 7 y Figura 1 se advierte que existe una predominancia del sexo masculino (hombres), llegando alrededor de 78% de trabajadores del INACAL y un 22% corresponden al sexo femenino (mujeres).

Tabla 8

Distribución de la muestra según rango de edad

Edad (años)	f	%
[27-35]	23	42.6%
[36-46]	22	40.7%
[47-65]	7	13.0%
[66-81]	2	3.7%
Total	54	100.0%

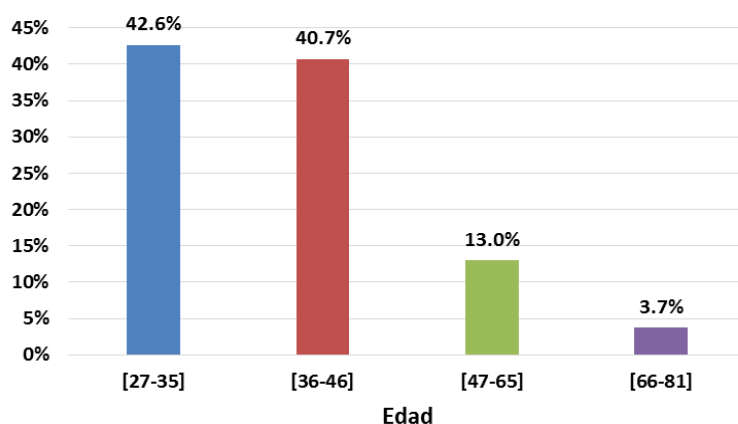


Figura 2. Participantes de muestra según rango de edad.

Interpretación

A partir de la muestra del estudio, y tal como se aprecia en la Tabla 8 y Figura 2, la mayoría de trabajadores del INACAL (alrededor del 80%) están comprendidos entre las edades de 27 a 46 años, con preferencia de los más jóvenes entre 27 y 35 años que alcanzan aproximadamente el 43%. Asimismo, existe un 13% de trabajadores con edades entre 47 y 65 años y casi 4% con edades de 66 años a más.

Tabla 9

Distribución de la muestra según nivel de instrucción

Nivel de Instrucción	f	%
Sup No Univ.	10	18.5%
Sup Univ.	35	64.8%
Maestría	8	14.8%
Doctorado	1	1.9%
Total	54	100.0%

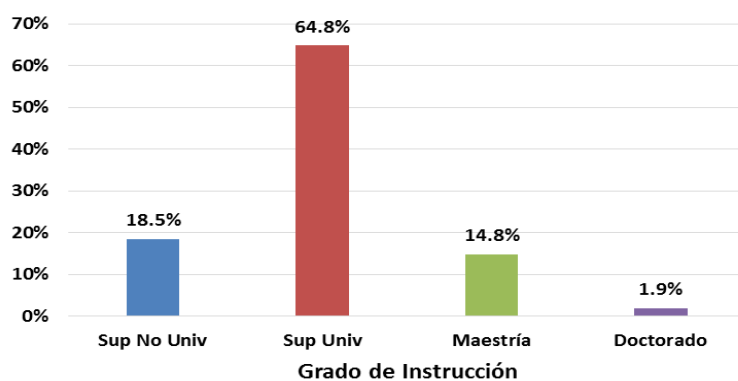


Figura 3. Participantes de la muestra según nivel de instrucción.

Interpretación

A partir de la muestra del estudio, y tal como se aprecia en la Tabla 9 y Figura 3, la mayoría de trabajadores del INACAL (alrededor del 65%) poseen educación de nivel superior universitaria, aproximadamente un 19% cuenta con educación superior no universitaria, mientras que cerca del 15% cuenta con maestría. Finalmente, el 2% cuenta con doctorado.

3.2 Descripción de las dimensiones de la variable cumplimiento del Código de Ética

Descripción de Principios y Deberes Éticos del Servidor Público

Tabla 10

Descripción de los niveles de cumplimiento de Principios y Deberes Éticos del servidor público

Nivel	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	1	1.0%
Casi siempre	14	27.0%
Siempre	39	72.0%
Total	54	100.0%

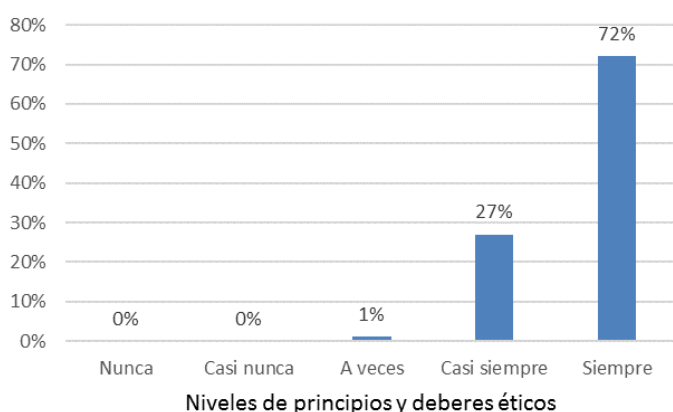


Figura 4. Descripción de los niveles de cumplimiento de Principios y Deberes Éticos.

Interpretación

A partir de la muestra del estudio, y tal como se aprecia en la Tabla 10 y Figura 4, la

mayoría de trabajadores del INACAL (72%) expresa cumplir con los Principios y Deberes Éticos del Código de Ética del Servidor Público en un nivel muy alto. Asimismo, un 27% manifiestan dicho cumplimiento en el nivel alto. Finalmente, cifras por debajo de 1% denotan un cumplimiento deficitario.

Descripción de Prohibiciones Éticas del Servidor Público

Tabla 11
Descripción de los niveles de cumplimiento de Prohibiciones Éticas del servidor público

Nivel	f	%
Nunca	1	1.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	0	0.0%
Casi siempre	12	22.0%
Siempre	41	77.0%
Total	54	100.0%

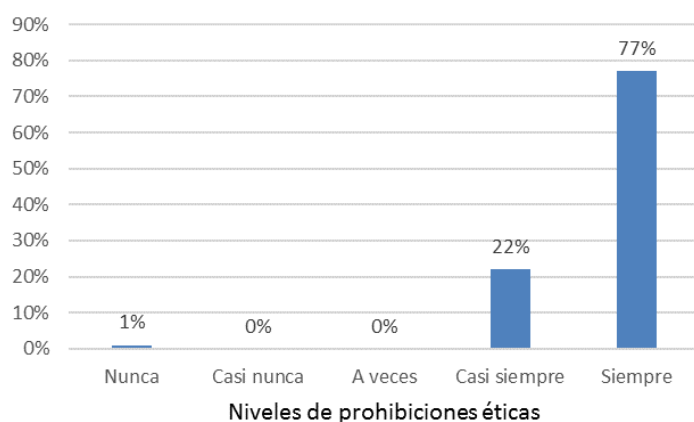


Figura 5. Descripción de los niveles de cumplimiento de Prohibiciones Éticas

Interpretación

A partir de la muestra del estudio, y tal como se aprecia en la Tabla 11 y Figura 5, la mayoría de trabajadores del INACAL (77%) expresan cumplir con las Prohibiciones Éticas del Código de Ética del Servidor Público en un nivel muy alto. Igualmente, un 22% manifiestan dicho cumplimiento en el nivel alto. Finalmente, cifras por debajo del 1%

evidencian un cumplimiento deficitario de dichas prohibiciones.

Tabla 12
Descripción de los niveles de cumplimiento del Código de Ética

Nivel	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	1	1.0%
Casi siempre	13	26.0%
Siempre	40	73.0%
Total	54	100.0%

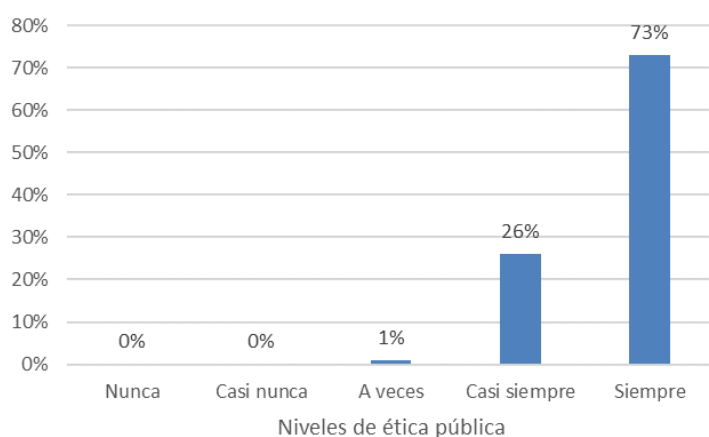


Figura 6. Descripción de los niveles de cumplimiento del Código de Ética

Interpretación

A partir de la muestra del estudio, y tal como se aprecia en la Tabla 12 y Figura 6, la mayoría de trabajadores del INACAL (alrededor del 73%) expresa cumplir con los principios, deberes y prohibiciones éticas del Código de Ética del Servidor Público en un nivel muy alto (5). Del mismo modo, un 26% manifiestan dicho cumplimiento en el nivel alto. Finalmente, cifras por debajo de 1% ponen de manifiesto un cumplimiento deficitario del Código de Ética.

3.3 Descripción del cumplimiento del Código de Ética según características socio-demográficas.

Tabla 13

Distribución del nivel de cumplimiento de Principios, Deberes y Derechos según sexo, edad y grado de instrucción

Niveles de cumplimiento de Principios, Deberes y Derechos		Sexo			Edad					GI				
		Mujer	Hombre	Total	[27-35]	[36-46]	[47-65]	[66-81]	Total	SNU	S.Univ	Maestría	Doctor	Total
Casi siempre	Recuento	3	7	10	5	5	0	0	10	3	7	0	0	10
	% dentro de Sexo, Edad, GL	25,0%	16,7%	18,5%	21,7%	22,7%	0,0%	0,0%	18,5%	30,0%	20,0%	0,0%	0,0%	18,5%
Siempre	Recuento	9	35	44	18	17	7	2	44	7	28	8	1	44
	% dentro de Sexo, Edad, GL	75,0%	83,3%	81,5%	78,3%	77,3%	100%	100%	81,5%	70,0%	80,0%	100%	100%	81,5%
Total	Recuento	12	42	54	23	22	7	2	54	10	35	8	1	54
	% dentro de Sexo, Edad, GL	100%	100%	100.0%	100%	100%	100%	100%	100.0%	100%	100%	100%	100%	100.0%

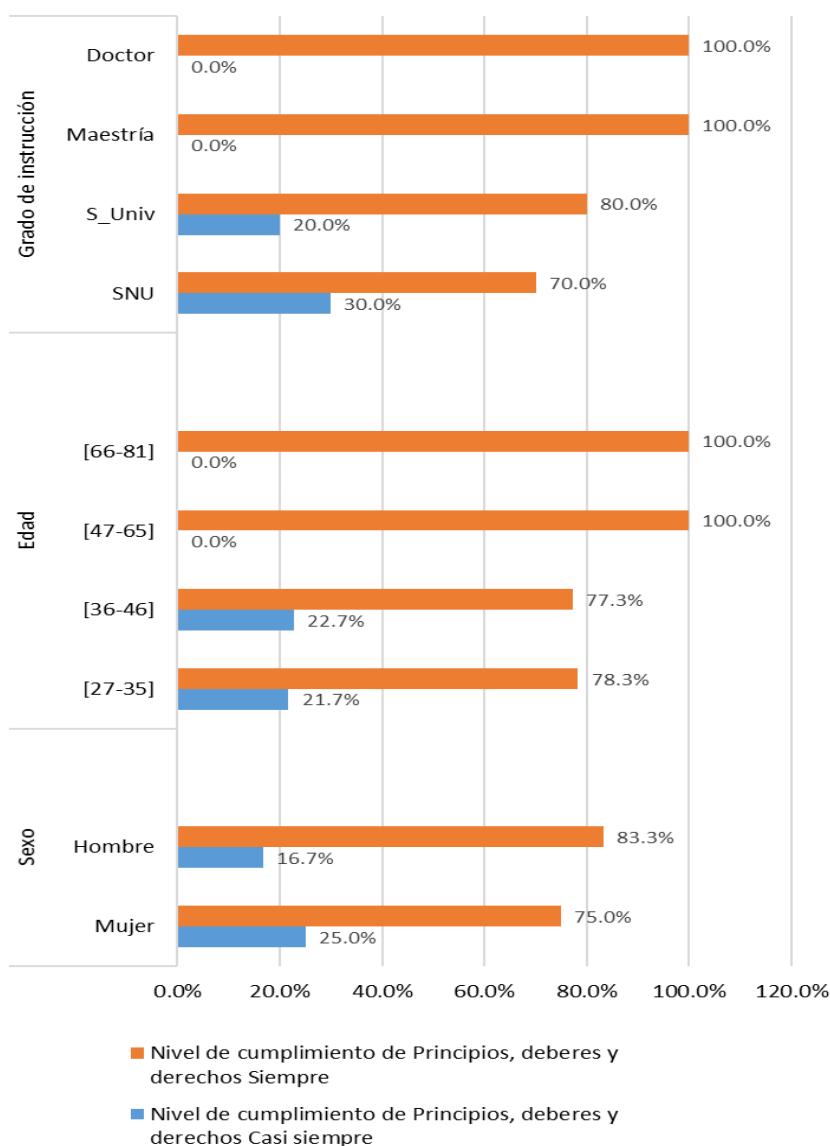


Figura 7. Nivel de cumplimiento de Principios, Deberes y Derechos según sexo, edad y grado de instrucción.

Interpretación

Como puede apreciarse en la Tabla 13 y Figura 7, la percepción de cumplimiento de los Principios, Deberes y Derechos en los trabajadores según sexo, edad y grado de instrucción es consistente en todas las características socio-demográficas, con tendencia a calificar entre alto (18.5%) y muy alto (81.5%) en el nivel de cumplimiento del Código de Ética.

Tabla 14

Distribución del nivel de cumplimiento de Prohibiciones Éticas según sexo, edad y grado de instrucción

Nivel de cumplimiento de Prohibiciones Éticas		Sexo			Edad					GI				
		Mujer	Hombre	Total	[27-35]	[36-46]	[47-65]	[66-81]	Total	SNU	S_Univ	Maestría	Doctor	Total
A veces	Recuento	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1
	% dentro de Sexo, Edad, GL	0,0%	2,4%	1,9%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	1,9%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Casi siempre	Recuento	1	9	10	3	6	1	0	10	3	7	0	0	10
	% dentro de Sexo, Edad, GL	8,3%	21,4%	18,5%	13,0%	27,3%	14,3%	0,0%	18,5%	30,0%	20,0%	0,0%	0,0%	18,5%
Siempre	Recuento	11	32	43	20	15	6	2	43	6	28	8	1	43
	% dentro de Sexo, Edad, GL	91,7%	76,2%	79,6%	87,0%	68,2%	85,7%	100%	79,6%	60,0%	80,0%	100%	100%	79,6%
Total	Recuento	12	42	54	23	22	7	2	54	10	35	8	1	54
	% dentro de Sexo, Edad, GL	100%	100%	100,0%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100%	100%	100%	100%	100,0%

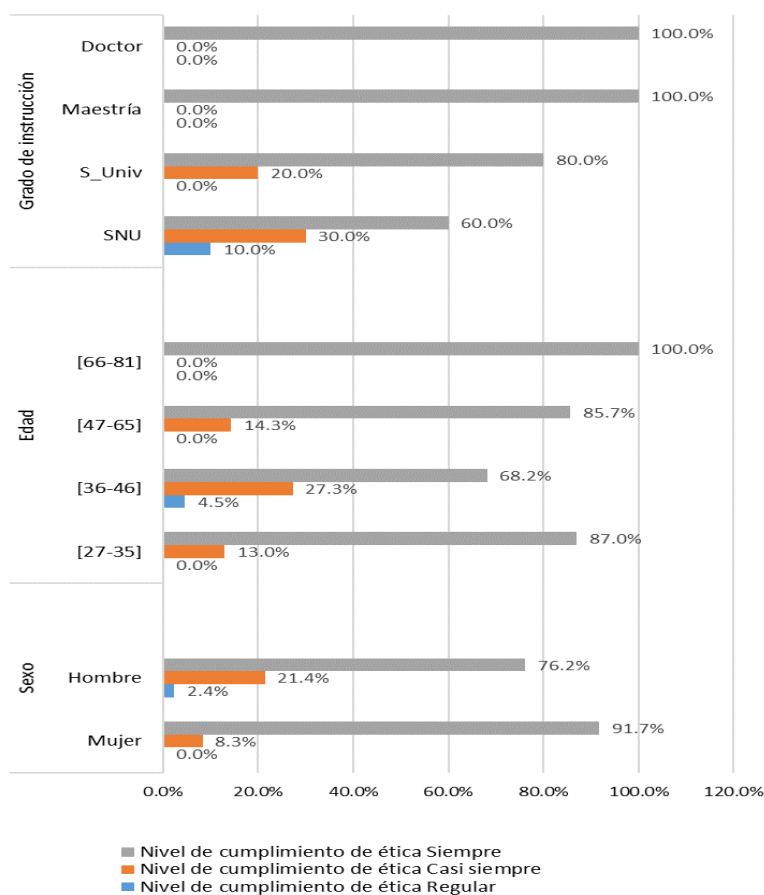


Figura 8. Nivel de cumplimiento de Prohibiciones Éticas según sexo, edad y grado de instrucción.

Interpretación

Como puede apreciarse en la Tabla 14 y Figura 8, la percepción de cumplimiento de Prohibiciones Éticas en los trabajadores según sexo, edad y grado de instrucción es consistente en todas las características sociodemográficas, con tendencia a calificar desde nivel medio (1.9%), nivel alto (18.5%) y muy alto (76.2%) en el nivel de cumplimiento de las prohibiciones del Código de Ética.

Tabla 15

Distribución del nivel de cumplimiento del Código de Ética según sexo, edad y grado de instrucción

Nivel de cumplimiento del		Sexo			Edad					GI				
Código de Ética		Mujer	Hombre	Total	[27-35]	[36-46]	[47-65]	[66-81]	Total	SNU	S.Univ	Maestría	Doctor	Total
A veces	Recuento	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1
	% dentro de Sexo, Edad, GL	0,0%	2,4%	1,9%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	1,9%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Casi siempre	Recuento	1	9	10	3	6	1	0	10	3	7	0	0	10
	% dentro de Sexo, Edad, GL	8,3%	21,4%	18,5%	13,0%	27,3%	14,3%	0,0%	18,5%	30,0%	20,0%	0,0%	0,0%	18,5%
Siempre	Recuento	11	32	43	20	15	6	2	43	6	28	8	1	43
	% dentro de Sexo, Edad, GL	91,7%	76,2%	79,6%	87,0%	68,2%	85,7%	100%	79,6%	60,0%	80,0%	100%	100%	79,6%
Total	Recuento	12	42	54	23	22	7	2	54	10	35	8	1	54
	% dentro de Sexo, Edad, GL	100%	100%	100,0%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100%	100%	100%	100%	100,0%

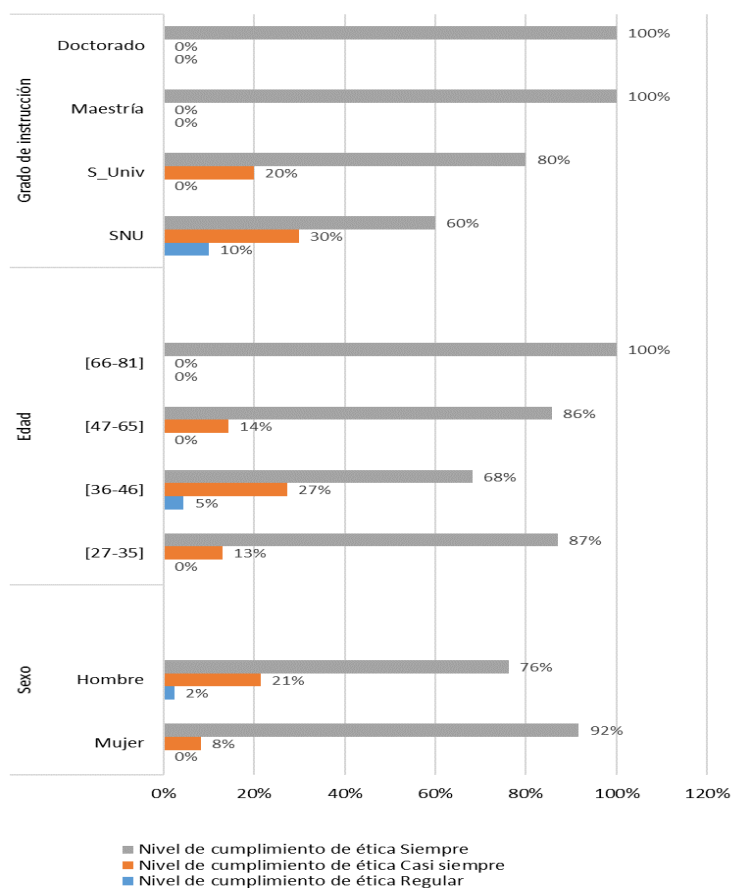


Figura 9. Nivel de cumplimiento del Código de Ética de la función pública según sexo, edad y grado de instrucción.

Interpretación

Como puede apreciarse en la Tabla 15 y Figura 9, la percepción de cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores según sexo, es más alta en los hombres (91.7% muy alto) que en las mujeres (76.2% muy alto); asimismo, al cruzar con el nivel de instrucción se observa que, a mayor nivel de instrucción, más alto califica el cumplimiento del Código de Ética.

IV. Discusión

Según los resultados de la Tabla 10 y Figura 4, el nivel de cumplimiento de los Principios de Deberes Éticos por parte de los trabajadores considerados en la muestra, es muy alto 72% y alto 27%, esto, sin duda evidencia un buen resultado, luego de 14 años de vigencia del Código de Ética de la función pública en el Perú, pues cabe considerar que dicha ley está vigente en nuestro país desde el año 2002.

Estos resultados coinciden con los hallados por Gonzáles (2015). Sin embargo, Hernández (2012), señala que el fenómeno de la Corrupción va más allá de las disposiciones normativas y tipologías reguladas, pues los actos de Corrupción que se producen no se encuentran tipificados en la normativa, pero son actos de transgresión a la ética pública. Considerando que en el presente estudio se inició a partir de una encuesta auto aplicada, se podría posteriormente ampliar la base de datos con nuevas investigaciones a partir de observaciones directas.

Asimismo, según la Tabla 11 y Figura 5, el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas por parte de los trabajadores considerados en la muestra es muy alto 77% y alto 22%, esto, sin duda evidencia un buen resultado, luego de 14 años de vigencia del Código de Ética de la función pública en el Perú, sin embargo, aún se requiere mayor compromiso con aquellos que aún no han logrado el nivel muy alto.

Resultados distintos son los hallados por Mávila (2012), quien en su tesis de maestría "La corrupción en el poder judicial como parte del sistema de justicia en la década de 1990-2000: estudio crítico sobre las aproximaciones acerca de su naturaleza y solución" quién en su conclusión señala que la Corrupción debilita la ciudadanía, la explicación de estas diferencias podría estar en el tipo de observación ya que en dicho estudio se tomaron

los datos a partir de la observación del participante, siendo esta técnica más confiable para la obtención de datos relacionados a la Corrupción.

Finalmente, según la Tabla 12 y Figura 6, el nivel de cumplimiento del Código de Ética por parte de los trabajadores considerados en la muestra es muy alto 73% y alto 26%, esto, sin duda evidencia un buen resultado, luego de 14 años de vigencia del Código de Ética de la función pública en el Perú, sin embargo los desafíos aún se presentan, pues para lograr que el 100% de los trabajadores tenga un comportamiento ético en el máximo nivel se requiere una mayor decisión y voluntad de las autoridades para hacer los cambios que sean necesarios.

Los altos resultados en el cumplimiento del Código de Ética, podrían estar siendo modulados por el sistema de control de personal que tiene el Instituto Nacional de Calidad - INACAL, así como un incremento progresivo en la mejora de selección, inducción y acompañamiento a los trabajadores de dicha institución. Asimismo, contribuye de manera notable el nivel de informatización y protocolos de los servicios que ofrece dicha institución a sus administrados.

De acuerdo con lo que se observa en la Tabla 13 y Figura 7, a medida que se incrementan los grupos de edad en los participantes de la muestra, mejora la percepción del cumplimiento de Principios, Deberes y Derechos. Al respecto, se sabe que, la maduración en el caso de las personas, es un factor en permanente interacción con las concepciones y valoraciones de las mismas, esto implica que la acumulación progresiva de experiencia está relacionada con un mayor nivel de decisiones, afectando de esta manera el quehacer de los trabajadores de mayor edad del INACAL.

De manera similar, al observar la Tabla 14 y Figura 8, se observa la tendencia a mejorar la percepción del cumplimiento de Prohibiciones Éticas, aunque llama la atención que el segundo grupo de edad comprendido entre 36 y 46 años es el grupo que califica más bajo el nivel de esta dimensión, a diferencia del anterior y siguientes. Puede atribuirse a cierta mayor objetividad para juzgar.

Al respecto, Martín (2012) señaló que, la Corrupción administrativa no es un problema de normas, es un problema de actitud personal, por tanto, es necesario fomentar Principios de Ética, Transparencia y Probidad en el seno de los entes de la administración pública. Este esfuerzo disuasivo de exponer en las instituciones públicas a la revisión de conductas éticas, es uno de los aspectos que ha contribuido, en el caso del INACAL a mejorar los niveles de Ética pública, en particular, en lo que respecta a las prohibiciones.

V. Conclusiones

Primera.- Se determinó que el nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes del Código de Ética de la función pública por parte de los trabajadores del INACAL alcanzó un nivel muy alto equivalente al 72% del total de la muestra estimada en la presente evaluación.

Segunda.- Se determinó que el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas por parte de los trabajadores del INACAL registró un nivel muy alto equivalente al 77% del total de la muestra propuesta en la presente evaluación.

Tercera.- Se determinó que el nivel de cumplimiento del Código de Ética de la función pública por los trabajadores del INACAL logró alcanzar un nivel muy alto equivalente al 73% del total de la muestra estimada en la presente evaluación.

Cuarta.- Se determinó que la percepción del cumplimiento de los principios, deberes y derechos en los trabajadores del INACAL según sexo, edad y grado de instrucción es consistente en todas las características socio-demográficas con tendencia a calificar entre alto 18,5% y muy alto 81.5%. (Tabla 13)

Quinta.- Se determinó que la percepción de cumplimiento de las prohibiciones éticas en los trabajadores del INACAL según sexo, edad y grado de instrucción es consistente en todas las características socio-demográficas con tendencia a calificar entre nivel medio 1.9%, nivel alto 18.5% muy alto 76.2% en el nivel de cumplimiento de las prohibiciones de Código de Ética. (Tabla 14)

VI. Recomendaciones

Primera.- Desarrollar talleres de fortalecimiento de principios y deberes del Código de Ética de la función pública por los trabajadores del INACAL, hasta llegar a un cumplimiento del 95%.

Segunda.- Implementar un sistema de acompañamiento deontológico para los trabajadores del INACAL, orientado a lograr el 95% de cumplimiento en el nivel muy alto.

Tercera.- Establecer lineamientos y políticas de sensibilización, monitoreo y evaluación del cumplimiento del Código de Ética de la función pública para los trabajadores del INACAL, hasta llegar al 95% de su cumplimiento.

Cuarta.- A los servidores públicos en general, que tengan mayor participación en el sentido que ante el conocimiento de cualquier conducta Anti-ética y de Corrupción, cometida por servidores públicos, denuncien estos hechos ante las instancias correspondientes.

Quinta.- A la comisión de ética del INACAL, que interponga sus buenos oficios para el estímulo y reconocimiento de las acciones éticas que sean observadas entre los servidores de la institución.

VII. Referencias.

- Arroyo, L. y Nieto, A. (2006). *Fraude y Corrupción en el Derecho Penal Económico Europeo*. España: Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha.
- Ayllón, J. (2004). *Ética Razonada*. Ed. Ediciones Palabra S. A. 5° Edición.
- Barragán, A., (2014). *Ética Profesional de los Estudiantes de las Licenciaturas en Comunicación de la UNAM*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Buen, N. (2001). *Derechos del Trabajador de Confianza*. 2da. Edición, México: Universidad Autónoma de México.
- Candas, J., (2009). *Ética Profesional en Biblioteconomía*. (Tesis doctoral). Universidad Carlos III de Madrid
- Carrasco, S., (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carretero, S. (2010). *Corrupción, Funcionarios Públicos y Papel de la Deontología*. Revista Telemática de Filosofía del Derecho.
- Carrión, J. y Seligson, M. (2006). *Cultura de la Política de la Democracia en el Perú 2006*. Perú: Instituto de Estudios Peruanos.
- Castilla, M., (2012) *La Norma Jurídica en el Sistema Legislativo Peruano*. Consultado el 23 de agosto de 2016. [En Línea]: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5493809.pdf>
- Cortina, A. y Martínez, E. (2008). *Ética*. 4° Edición. Madrid-España: Ediciones Akal S.A.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM. *Reglamento del Código de Ética de la Función Pública*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 18 de abril de 2005.
- Del Castillo, A., (2003). *Medición de la Corrupción: Un Indicador de la Rendición de Cuentas*. México: Ed. Color, S.A.
- Díaz, R., Ramírez, J. y Saravia, S. (2008). *La Ley de Ética Gubernamental y la Aplicación de su Régimen Jurídico Sancionatorio en los Casos de Corrupción cometidos por los Servidores Públicos*. (Tesis de Pregrado, Licenciado en

- Ciencias Jurídicas). Universidad de El Salvador.
- González, P. (2015). *Tensiones Éticas del Trabajo de Enfermería en el Nuevo Orden Sanitario*. (Tesis doctoral en Psicología Social). Universitat Autònoma de Barcelona. España.
- Gutiérrez, C. y Castro, M. (1987). *Informática y Sociedad*. Costa Rica: UNED.
- Hernández, A. (2006). *La Teoría Ética de Amartya Sen*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México: Mc Graw Hill
- Hernández, S. (2012). *Estructura de las Redes de Corrupción en los Procesos de Selección de Obras Públicas en el Sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima- Perú.
- Kelsen, H., (2009). *Teoría Pura del Derecho*. 9na Reimpresión. Bs. As.: Eudeba, Argentina.
- Lorente, S. (2010). *Delitos de Atentado contra la Autoridad, sus Agentes y los Funcionarios Públicos y de Resistencia y Desobediencia*. Madrid: Editorial Dykinson S.L.
- Martin, J. (2006). *Ética de la Función Pública y Transparencia*. España: Aletheia, Cuadernos Críticos del Derecho.
- Martin, J. (2012). *El Problema de la Inconsistencia Normativa en la Lucha contra la Corrupción Administrativa en el Perú*. (Tesis para optar el Título de Abogado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú.
- Martínez, M. (2003). *Ética con los Clásicos*. 2º reimpresión. México: Editores Plaza y Valores.

- Martos, F., Del Castillo, L. y Desongles, J. (2004). *Auxiliares Administrativos del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local de la Diputación Provincial de Córdoba*. 1ra. Edición, España: Editorial MAD S.L.
- Mavila, R. (2012). *La Corrupción en el Poder Judicial como parte del Sistema de Justicia en la Década de 1990-2000: Estudio Crítico sobre las aproximaciones acerca de su Naturaleza y Solución*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Nieto, C. (2012). *Filosofía y Ciudadanía*. España: Editorial Club Universitario.
- Robledo, L. (2012). *La Educación Formal Colombiana analizada desde los Valores de una Ética Cívica*. (Tesis doctoral en Ética y Democracia) Universitat de Valencia. España.
- Rodríguez, (s/a). *Ética en la Administración Pública*. Instituto Internacional de Ciencias Administrativas. Pública. Recuperado el 14 de julio de 2016. Disponible en: <http://info.juridicas.unam.mx/inst/evacad/eventos/2004/0902/mesa1/20s.pdf>
- Román, B. (2000). *Los Retos de la Ética en el Nuevo Milenio*. Ars Brevis 6. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/ARsBrevis/article/view/93600/142297>
- Sánchez, H. y Reyes C., (2009). *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. Lima, (N.E.) 149 pp
- Presidencia del Consejo de Ministros, (2002), Ley N° 27815, *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 13 de agosto de 2002.
- Presidencia del Consejo de Ministros, (2005), Decreto Supremo N° 033-2005-PCM. *Reglamento del Código de Ética de la Función Pública*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 18 de abril de 2005.

Presidencia del Consejo de Ministros, (2004), Ley N° 28175, *Ley Marco del Empleo Público*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 18 de febrero de 2004.

VIII. Apéndice

Apéndice A: Matriz de consistencia.

Título: “Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016”

Autor: Bch. Rafael Félix Arones Cahua

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INSTRUMENTO	METODO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, - 2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los principios y deberes éticos de la Función Pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016? 2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las prohibiciones éticas del servidor público en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016? 3. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los principios y deberes éticos del servidor público según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016? 4. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las prohibiciones éticas del servidor público según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de cumplimiento de los principios y deberes éticos de la Función Pública en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima – 2016. 2. Determinar el nivel de cumplimiento de las prohibiciones éticas del servidor público en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016. 3. Determinar el nivel de cumplimiento de los principios y deberes éticos del servidor público según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016 4. Determinar el nivel de cumplimiento de las prohibiciones éticas del servidor público según características socio-demográficas en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016 	<p>Variable: Ética de la Función Pública.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principios y Deberes Éticos del Servidor Público 2. Prohibiciones Éticas del Servidor Público 	<p>Nombre: Escala de Ética Pública.</p> <p>Autor: Rafael Félix Arones Cahua</p> <p>Propósito: Inventariar el perfil de rasgos de cumplimiento del Código de Ética en servidores públicos.</p> <p>Usuarios: Servidores públicos con cualquier modalidad de contratación, edad y sexo.</p> <p>Duración: Máximo 20 min</p> <p>Descripción: Consta de 18 afirmaciones tipo Lickert, de los cuales 13 corresponden a la dimensión (I), 5 a la dimensión (II)</p>	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo simple</p> <p>El diagrama del diseño es el siguiente:</p> <p>M ----- O</p> <p>Donde:</p> <p>M= muestra O= Observación</p> <p>Población: Trabajadores de la Oficina de Administración y otras dependencias administrativas y/u operativas del INACAL</p> <p>Muestra: 54 trabajadores considerados según criterios de selección, de las Oficinas de Administración, Acreditación y Metrología del INACAL.</p>

Apéndice B: Encuesta sobre Ética Pública

ESCALA DE ÉTICA PÚBLICA

(Basado en el Código de Ética de la Función Pública - Ley N° 27815)

Estimado trabajador/a,

Con la finalidad de aportar en la mejora de capacitación y cualificación de los servidores públicos, en la presente encuesta se busca recoger de fuente primaria, acerca de cuáles son las prácticas que involucran un comportamiento ético en diversos ámbitos de la administración pública.

La presente encuesta forma parte de un estudio que pretende aportar mayores elementos para la mejora de la formación y/o capacitación del servidor público, así como el conocimiento del estado actual de las prácticas éticas en el ámbito público, por lo que ***agradecemos desde ya, su contribución honesta.***

Datos generales

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____ años

Tiempo de servicios en esta institución (años, meses): _____

Máximo grado/nivel de instrucción alcanzado a la fecha:

Superior no universitaria ()	Maestría ()
Superior universitaria ()	Doctorado ()

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones sobre las cuales se le agradece contestar con ***total honestidad y sinceridad***, marcando con un aspa la alternativa que considere expresa mejor lo que Ud. piensa y/o hace en su práctica laboral actual.

Con la finalidad de garantizar la integridad personal de los entrevistados/as, la presente escala es de carácter ***anónimo*** y los resultados sólo se utilizarán para fines académicos en forma global, sin hacer referencia a casos individuales.

Lea detenidamente cada AFIRMACIÓN y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

En su trabajo, considera que...	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. Es respetuoso(a) de la Constitución y las Leyes					
2. Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.					
3. Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.					
4. Tiene una formación sólida con capacitación permanente para el debido cumplimiento de sus funciones					
5. Se expresa con autenticidad y transparencia en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía.					
6. Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente.					
7. Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido.					
8. Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.					
9. Mantiene una actitud de transparencia, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles a toda persona natural o jurídica.					
10. Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.					
11. Mantiene una conducta respetuosa y tolerante con otros servidores públicos u otras personas. Evitando represalias contra otras personas.					
12. Protege y conserva los bienes del Estado, utilizando los que le fueran asignados, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.					
13. Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.					
14. Cumple sus deberes y funciones sin entrar en conflicto con sus intereses personales, laborales, económicos o financieros.					
15. Evita el uso de su autoridad, influencia o apariencia de influencia que le da su cargo como servidor público para beneficio de su ejercicio laboral privado.					
16. Se abstiene de realizar actividades de proselitismo político ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.					
17. La información privilegiada de esta institución, es un bien que se mantiene fuera de mi participación en transacciones/operaciones financieras u otros de mi vida privada.					
18. Mi status como servidor/a público se proyecta en los demás compañeros, evitando ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados.					

Gracias por su colaboración

Apéndice C: Certificados de Validación del instrumento de investigación.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “Cumplimiento del Código de Ética del Servidor Público”

VARIABLE: Cumplimiento del Código de Ética del Servidor Público.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Forma de Decisiones							
1	Es respetuoso(a) de la Constitución y las Leyes	X		X		X		
2	Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.	X		X		X		
3	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	X		X		X		
4	Tiene una formación sólida con capacitación permanente para el debido cumplimiento de sus funciones	X		X		X		
5	Se expresa con autenticidad y transparencia en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía.	X		X		X		
6	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente.	X		X		X		
7	Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido.	X		X		X		
8	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
9	Mantiene una actitud de transparencia, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles a toda persona natural o jurídica.	X		X		X		
10	Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
11	Mantiene una conducta respetuosa y tolerante con otros servidores públicos u otras personas. Evitando represalias contra otras personas.	X		X		X		
12	Protege y conserva los bienes del Estado, utilizando los que le fueran asignados, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.	X		X		X		
13	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Proceso de Toma de Decisiones							
14	Cumple sus deberes y funciones sin entrar en conflicto con sus intereses personales, laborales, económicos o financieros.	X		X		X		

15	Evita el uso de su autoridad, influencia o apariencia de influencia que le da su cargo como servidor público para beneficio de su ejercicio laboral privado.	X		X		X	
16	Se abstiene de realizar actividades de proselitismo político ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.	X		X		X	
17	La información privilegiada de esta institución, es un bien que se mantiene fuera de mi participación en transacciones/operaciones financieras u otros de mi vida privada.	X		X			X
18	Mi status como servidor/a público se proyecta en los demás compañeros, evitando ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Guido Junior Bravo Huaynates DNI: 21134641

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de junio del 2016.



Firma del Experto Informante.


 Mg. Guido J. Bravo Huaynates
 DOCENCIA E INVESTIGACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública”

VARIABLE: Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Principios y Deberes Éticos del Servidor Público							
1	Es respetuoso(a) de la Constitución y las Leyes	X		X		X		
2	Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.	X		X		X		
3	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	X		X		X		
4	Tiene una formación sólida con capacitación permanente para el debido cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
5	Se expresa con autenticidad y transparencia en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía.	X		X		X		
6	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente.	X		X		X		
7	Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido.	X		X		X		
8	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.	X		X			X	
9	Mantiene una actitud de transparencia, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles a toda persona natural o jurídica.	X		X		X		
10	Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
11	Mantiene una conducta respetuosa y tolerante con otros servidores públicos u otras personas. Evitando represalias contra otras personas.	X		X		X		
12	Protege y conserva los bienes del Estado, utilizando los que le fueran asignados, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.	X		X		X		
13	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Prohibiciones Éticas del Servidor Público	X		X		X		

14	Cumple sus deberes y funciones sin entrar en conflicto con sus intereses personales, laborales, económicos o financieros.	X		X		X		
15	Evita el uso de su autoridad, influencia o apariencia de influencia que le da su cargo como servidor público para beneficio de su ejercicio laboral privado.	X		X			X	
16	Se abstiene de realizar actividades de proselitismo político ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.	X		X		X		
17	La información privilegiada de esta institución, es un bien que se mantiene fuera de mi participación en transacciones/operaciones financieras u otros de mi vida privada.	X		X		X		
18	Mi status como servidor/a público se proyecta en los demás compañeros, evitando ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SI hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable X Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Angélica Sánchez Castro ...

DNI: ...20591496.....

Especialidad del validador:

Lima, 20 de julio del 2016.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Angélica Sánchez Castro

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Cumplimiento del Código de Ética del Servidor Público"
VARIABLE: Cumplimiento del Código de Ética del Servidor Público.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Forma de Decisiones							
1	Es respetuoso(a) de la Constitución y las Leyes	X		X		X		
2	Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal	X		X		X		
3	Brida calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	X		X		X		
4	Tiene una formación sólida con capacitación permanente para el debido cumplimiento de sus funciones	X		X		X		
5	Se expresa con autenticidad y transparencia en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía.	X		X		X		
6	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente	X		X		X		
7	Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido.	X		X		X		
8	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
9	Mantiene una actitud de transparencia, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles a toda persona natural o jurídica.	X		X		X		
10	Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
11	Mantiene una conducta respetuosa y tolerante con otros servidores públicos u otras personas. Evitando represalias contra otras personas.	X		X		X		
12	Protege y conserva los bienes del Estado, utilizando los que le fueran asignados, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.	X		X		X		
13	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Proceso de Toma de Decisiones							
14	Cumple sus deberes y funciones sin entrar en conflicto con sus intereses personales, laborales, económicos o financieros.	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

15	Evita el uso de su autoridad, influencia o apariencia de influencia que le da su cargo como servidor público para beneficio de su ejercicio laboral privado.	X		X		X	
16	Se abstiene de realizar actividades de proselitismo político ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.	X		X		X	
17	La información privilegiada de esta institución, es un bien que se mantiene fuera de mi participación en transacciones/operaciones financieras u otros de mi vida privada.	X		X			X
18	Mi status como servidor/a público se proyecta en los demás compañeros, evitando ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Eliana Soledad Castañeda Núñez DNI: 08704562

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 15 de junio del 2016.


Firma del Experto Informante.

Apéndice D: Base de datos de la variable de estudio

Código	Sexo	Edad	TS	GI	EP_1	EP_2	EP_3	EP_4	EP_5	EP_6	EP_7	EP_8	EP_9	EP_10	EP_11	EP_12	EP_13	PDSP	EP_14	EP_15	EP_16	EP_17	EP_18	PESP	ETICAP
001	1	42	11	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
002	2	81	11	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	25	87
003	1	40	11	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	58	5	5	5	5	5	25	83
004	1	27	12	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	59	5	4	4	5	5	23	82
005	1	31	11	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
006	2	30	30	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	62	4	4	4	4	4	20	82
007	2	44	16	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	60	4	4	4	4	5	21	81
008	2	55	15	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	5	4	4	23	86
009	2	43	7	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	1	1	4	4	14	66
010	2	44	12	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	59	4	4	5	4	4	21	80
011	2	29	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	61	5	5	5	5	5	25	86
012	2	34	8	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	5	25	88
013	2	28	6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	63	5	4	5	5	5	24	87
014	2	61	14	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	2	5	5	22	85
015	1	34	14	2	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	56	5	5	4	5	5	24	80
016	2	55	14	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	25	89
017	2	32	14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	20	72
018	2	46	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
019	2	55	7	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	25	84
020	2	67	12	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
021	2	32	24	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	5	25	88
022	1	35	13	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	20	72
023	2	31	14	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	58	5	5	4	5	4	23	81
024	2	36	12	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	62	4	5	4	4	5	22	84
025	2	31	14	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	3	5	5	23	88
026	2	36	14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	54	4	4	5	4	4	21	75
027	2	38	13	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61	5	5	5	5	5	25	86
028	2	42	9	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
029	2	34	13	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	4	5	5	5	24	89
030	2	28	13	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	60	5	5	5	4	5	24	84
031	2	29	13	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	62	5	5	5	5	5	25	87
032	2	33	8	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
033	2	28	13	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	55	5	4	5	5	5	24	79
034	2	38	13	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	5	25	88
035	2	40	12	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	25	89
036	2	34	13	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	25	89
037	2	37	13	2	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	25	84

038	2	63	14	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63	5	5	5	5	5	25	88
039	2	42	13	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	56	5	4	5	4	4	22	78
040	2	32	12	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	61	4	5	5	5	5	24	85
041	2	43	14	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	4	24	87
042	2	29	14	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	5	25	88
043	1	46	12	1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	61	5	4	4	5	5	23	84
044	2	45	12	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	60	4	5	5	5	4	23	83
045	1	37	12	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
046	2	34	7	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	59	5	5	4	5	5	24	83
047	1	49	18	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	25	89
048	1	49	18	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	25	89
049	2	29	8	3	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	25	85
050	1	45	9	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	4	5	5	24	88
051	2	33	15	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	25	90
052	2	44	12	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	62	4	5	5	5	5	24	86
053	1	39	14	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	25	87
054	2	36	6	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	58	4	5	5	4	4	22	80

Apéndice E: Artículo Científico

“Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016”.

1. AUTOR.

Br: Rafael Félix Arones Cahua

2. RESUMEN

“Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016” tiene como objetivo principal determinar el nivel de cumplimiento del Código de Ética según la percepción de los trabajadores Instituto Nacional de Calidad, el estudio es no experimental de nivel descriptivo utilizando la técnica de la encuesta, desarrollado con una muestra probabilística de 54 trabajadores, utilizando el instrumento, Escala de Ética Pública que consta de 18 afirmaciones con escala Lickert. Se analizó los datos con el programa MS Excel, y paquete estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 22. Las conclusiones más relevantes del estudio apuntan a señalar que, el nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes del Código de Ética de la función pública por los trabajadores del INACAL es 72% en un nivel muy alto, en segundo lugar, el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas por los trabajadores del INACAL es 77% en un nivel muy alto y también, el nivel de cumplimiento del Código de Ética de la función pública por los trabajadores del INACAL es 73% en un nivel muy alto.

3. PALABRAS CLAVES

Cumplimiento del Código de Ética, Corrupción, Servidor Público, Ética Pública.

4. ABSTRACT

his research entitled "Analysis of compliance with the Code of Ethics workers of the National Institute of Quality of Lima, 2016" main objective is to determine the level of compliance with the Code of Ethics as perceived by workers National Quality Institute.

The population was 98 workers of the National Institute for Quality and the sample consists of 54 workers, research is non-experimental design descriptive level using the survey technique to evaluate the variable studio se applied an instruments of 18 Likert scale affirmations.

After applying the instruments and perform statistical analysis using the Statistical Package for Social Sciences SPSS v.22, it found that 72% of workers meet at a very high level the principles and ethical duties also meets 76% of workers at a level very high prohibitions and 73% generally meets the Code of Ethics at a very high level.

5. KEYWORDS

Keywords: Compliance with the Code of Ethics, Corruption, Public Servant, Public Ethics.

6. INTRODUCCIÓN

El estudio de Cumplimiento del Código de Ética es de gran interés porque indica el grado de avance o asimilación de las prácticas o conductas éticas de los trabajadores del INACAL y porque existe amplia evidencia que muestra que el no cumplimiento de las normas éticas lleva al incremento de Corrupción como antítesis de Ética, es por ello que hoy en día se busca en toda institución tanto pública y privada, la reducción de actos de Corrupción.

A través de la investigación, ha quedado demostrado que los trabajadores se comprometen de manera distinta en el cumplimiento de sus deberes, responsabilidades y prohibiciones que señala el Código de Ética de la función pública, aunque en términos generales muestran registros muy altos de dicho cumplimiento. También se ha encontrado que existen diferencias en el cumplimiento de sus deberes específicos y esto afecta el compromiso general de los servidores de la institución ya que no permite alcanzar niveles de excelencia. A la inversa, debido a que el compromiso de los trabajadores con el Código de Ética aún no llega al 100%, esto se convierte en una preocupación para las autoridades y en general para todos los servidores.

González, P. (2015) señala que los conflictos, tensiones y dilemas éticos surgen entre el espíritu de servicio y la ética del cuidado, es decir son situaciones dilemáticas, esto se agrava si el trabajador tiene sobrecarga laboral, que les causa agotamiento físico y emocional, dificultando el desarrollo de los componentes éticos de la profesión, lo cual se refleja en el servicio o atención que prestan.

Dado que la investigación trata sobre el cumplimiento de Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad, es necesario definir el término Funcionario Público, pues dicha entidad pertenece al Estado, estando sus trabajadores inmersos en dicha denominación.

En este sentido, citando el artículo 4° del Código de Ética de la Función Pública (2002), se afirma que, “se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado”.

También, el estudio plantea una discusión sobre las teorías éticas, al respecto, Gutiérrez y Castro (1998) consideran que las teorías éticas proporcionan una estructura que permite, primero, llegar a las razones subyacentes de los argumentos morales; segundo, clasificar y comprender distintos argumentos y finalmente, defender una conclusión acerca de lo que es correcto o equivocado. Las teorías éticas proveen reglas o principios generales que se pueden usar a la hora de tomar decisiones orales y que, contrario a las intuiciones ordinarias, justifica tales reglas.

A partir de lo señalado anteriormente por los autores, puede asumirse que en la función pública es una exigencia la observancia y cumplimiento del Código de Ética, y estando éste normado mediante una Ley, su cumplimiento debería ser irrestricto para garantizar un aspecto del desempeño de los servidores públicos.

Otros autores como Cortina, A. y Martínez, E. (2008), consideran que la teoría ética ofrece una determinada visión del fenómeno de la moralidad y lo analiza desde una perspectiva diferente. Todas están construidas sobre los mismos conceptos, porque no es posible hablar de moral prescindiendo de valores, bienes, deberes, conciencia, felicidad, fines de la conducta, libertad, virtudes, etc.

Analizando la diferencia entre las teorías éticas, estas no están dadas por los conceptos que emplean, sino por la prioridad que establecen según los métodos filosóficos que preconicen en determinada Sociedad.

Finalmente, el estudio aporta una fuente confiable de datos de valor empírico sobre los niveles de cumplimiento del Código de Ética de la función pública, que permite comprender y describir el comportamiento de dicha variable en trabajadores del sector estatal del Perú, pues las normas de conducta que establece dicho Código son transversales a todo acto o función en el

sector público del país. A través del presente estudio se establecerá una línea de base adecuada que refleje la realidad sobre el estado actual o diagnóstico del nivel de cumplimiento del Código de Ética, en la población de referencia, lo cual servirá para encaminar y definir planes de intervención para la mejora organizacional.

7. METODOLOGÍA

Metodológicamente el estudio corresponde a una investigación descriptiva de diseño no experimental, transversal, descriptivo, la población está conformada por 98 trabajadores del Instituto Nacional de Calidad - INACAL, y la muestra fue tomada de manera intencional, siendo además no probabilística y por estratos, aplicándose criterios de selección, estuvo conformada por 54 trabajadores. El recojo de datos se realizó con la técnica de la encuesta con el instrumento Escala de Ética Pública, su administración fue auto administrada.

El cuestionario contiene un total de 18 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones, 13 ítems en la dimensión Principios y Deberes Éticos del Servidor Público y 5 ítems en la dimensión Prohibiciones Éticas del Servidor Público. Para ponderar las respuestas se usó una escala de Likert con cinco opciones para contestar desde “nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)”.

Para el procesamiento de datos se han utilizado, tablas de procesamiento de datos que han sido empleadas para tabular, y procesar los resultados de las encuestas de los trabajadores que conforman la muestra. Este proceso ha sido sistemático, se inició con la codificación de las encuestas aplicadas, luego el registro en una tabla Excel, así como el vaciado de datos y la conformación de una base de datos, dicha base de datos fue revisada, luego se procedió con el procesamiento estadístico utilizando tablas dinámicas de MS Excel y luego la elaboración de las tablas y figuras.

8. RESULTADOS

Desde el punto de vista descriptivo el estudio muestra los porcentajes de cumplimiento en las dos dimensiones, en cuanto a los Principios y Deberes Éticos del servidor se tiene 71.8% en el nivel muy alto, 27.1% en el nivel alto, 1.0% en el nivel regular. Asimismo, en la dimensión Prohibiciones Éticas, se obtuvo, 76.7% en el nivel muy alto, 21.9% en el nivel alto y por debajo del 1% en los niveles regular, bajo y muy bajo. A nivel general en la variable cumplimiento del Código de Ética se obtuvo, 73.1% en el nivel muy alto, 25.6 % en el nivel alto y debajo del 1% en los niveles

regular, bajo y muy bajo.

9. DISCUSIÓN

Según los resultados de la Tabla 10 y Figura 4, el nivel de cumplimiento de los Principios de Deberes Éticos en los trabajadores considerados en la muestra es muy alto 72% y algo 27%, esto, sin duda evidencia un buen resultado, luego de 14 años de vigencia del código de ética de la función pública en el Perú. Estos resultados coinciden con Gonzáles (2015).

Asimismo, según la Tabla 11 y Figura 5, el nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas en los trabajadores considerados en la muestra es muy alto 77% y alto 22%, esto, sin duda evidencia un buen resultado, luego de 14 años de vigencia del Código de Ética de la función pública en el Perú, sin embargo, aún se requiere mayor compromiso con aquellos que aún no han logrado el nivel muy alto. Resultados distintos son los hallados por Mávila (2012), quien en su tesis de maestría "La corrupción en el poder judicial como parte del sistema de justicia en la década de 1990-2000: estudio crítico sobre las aproximaciones acerca de su naturaleza y solución" quien en su conclusión señala que la Corrupción debilita la ciudadanía

Finalmente según la Tabla 12 y Figura 6, el nivel de cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores considerados en la muestra es muy alto 73% y alto 26%, esto, sin duda evidencia un buen resultado, luego de 14 años de vigencia del Código de Ética de la función pública en el Perú, sin embargo los desafíos aún se presentan, pues para lograr que el 100% de los trabajadores tenga un comportamiento ético en el máximo nivel se requiere una mayor decisión y voluntad de las autoridades para hacer los cambios que sean necesarios.

10. CONCLUSIONES

Primera.- El nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes del Código de Ética de la función pública por los trabajadores del INACAL es 72% en un nivel muy alto.

Segunda.- El nivel de cumplimiento de las Prohibiciones Éticas por los trabajadores del INACAL es 77% en un nivel muy alto.

Tercera.- El nivel de cumplimiento del Código de Ética de la función pública por los trabajadores del INACAL es 73% en un nivel muy alto.

Cuarta.- El nivel de percepción del cumplimiento de los principios, deberes y derechos en los trabajadores del INACAL según sexo, edad y grado de instrucción es muy alto 81.5%.

Quinta.- El nivel de percepción del cumplimiento de las prohibiciones éticas en los trabajadores del INACAL según sexo, edad y grado de instrucción es muy alto 76.2% en el nivel de cumplimiento de las prohibiciones de Código de Ética.

11.REFERENCIAS

Arroyo, L. y Nieto, A. (2006). *Fraude y Corrupción en el Derecho Penal Económico Europeo*. España: Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha.

Barragán, A., (2014). *Ética Profesional de los Estudiantes de las Licenciaturas en Comunicación de la UNAM*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México.

Buen, N. (2001). *Derechos del Trabajador de Confianza*. 2da. Edición, México: Universidad Autónoma de México.

Candas, J., (2009). *Ética Profesional en Biblioteconomía*. (Tesis doctoral). Universidad Carlos III de Madrid

Carrasco, S., (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Carretero, S. (2010). *Corrupción, Funcionarios Públicos y Papel de la Deontología*. Revista Telemática de Filosofía del Derecho.

Carrión, J. y Seligson, M. (2006). *Cultura de la Política de la Democracia en el Perú 2006*. Perú: Instituto de Estudios Peruanos.

- Cortina, A. y Martínez, E. (2008). *Ética*. 4º Edición. Madrid-España: Ediciones Akal S.A.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM. *Reglamento del Código de Ética de la Función Pública*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 18 de abril de 2005.
- Del Castillo, A., (2003). *Medición de la Corrupción: Un Indicador de la Rendición de Cuentas*. México: Ed. Color, S.A.
- Díaz, R., Ramírez, J. y Saravia, S. (2008). *La Ley de Ética Gubernamental y la Aplicación de su Régimen Jurídico Sancionatorio en los Casos de Corrupción cometidos por los Servidores Públicos*. (Tesis de Pregrado, Licenciado en Ciencias Jurídicas). Universidad de El Salvador.
- González, P. (2015). *Tensiones Éticas del Trabajo de Enfermería en el Nuevo Orden Sanitario*. (Tesis doctoral en Psicología Social). Universitat Autònoma de Barcelona. España.
- Gutiérrez, C. y Castro, M. (1987). *Informática y Sociedad*. Costa Rica: UNED.
- Hernández, A. (2006). *La Teoría Ética de Amartya Sen*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México: Mc Graw Hill
- Hernández, S. (2012). *Estructura de las Redes de Corrupción en los Procesos de Selección de Obras Públicas en el Sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima- Perú.
- Kelsen, H., (2009). *Teoría Pura del Derecho*. 9na Reimpresión. Bs. As.: Eudeba, Argentina.
- Lorente, S. (2010). *Delitos de Atentado contra la Autoridad, sus Agentes y los*

Funcionarios Públicos y de Resistencia y Desobediencia. Madrid: Editorial Dykinson S.L.

Martin, J. (2006). *Ética de la Función Pública y Transparencia.* España: Aletheia, Cuadernos Críticos del Derecho.

Martin, J. (2012). *El Problema de la Inconsistencia Normativa en la Lucha contra la Corrupción Administrativa en el Perú.* (Tesis para optar el Título de Abogado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú.

Martínez, M. (2003). *Ética con los Clásicos.* 2º reimpresión. México: Editores Plaza y Valores.

Martos, F., Del Castillo, L. y Desongles, J. (2004). *Auxiliares Administrativos del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local de la Diputación Provincial de Córdoba.* 1ra. Edición, España: Editorial MAD S.L.

Mavila, R. (2012). *La Corrupción en el Poder Judicial como parte del Sistema de Justicia en la Década de 1990-2000: Estudio Crítico sobre las aproximaciones acerca de su Naturaleza y Solución.* (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Nieto, C. (2012). *Filosofía y Ciudadanía.* España: Editorial Club Universitario.

Robledo, L. (2012). *La Educación Formal Colombiana Analizada desde los Valores de una Ética Cívica.* (Tesis doctoral en Ética y Democracia) Universitat de Valencia. España.

Rodríguez, (s/a). *Ética en la Administración Pública.* Instituto Internacional de Ciencias Administrativas. Pública. Recuperado el 14 de julio de 2016. Disponible en: <http://info.juridicas.unam.mx/inst/evacad/eventos/2004/0902/mesa1/20s.pdf>

Román, B. (2000). *Los Retos de la Ética en el Nuevo Milenio.* Ars Brevis 6. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/ARsBrevis/article/view/93600/142297>

Sánchez, H. y Reyes C., (2009). *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. Lima, (N.E.) 149 pp

Presidencia del Consejo de Ministros, (2002), Ley N° 27815, *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 13 de agosto de 2002.

Presidencia del Consejo de Ministros, (2005), Decreto Supremo N° 033-2005-PCM. *Reglamento del Código de Ética de la Función Pública*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 18 de abril de 2005.

Presidencia del Consejo de Ministros, (2004), Ley N° 28175, *Ley Marco del Empleo Público*. Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 18 de febrero de 2004.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Rafael Félix Arones Cahua, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificado(a) con DNI N° 21478833, con el artículo titulado.

“Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos 22 de agosto de 2016

Rafael Félix Arones Cahua